

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA CV. CIPTA JAYA
DI KABUPATEN NGAWI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

AVRIL NIA TRI ANDHINI

NIM. 2022020089

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA CV. CIPTA JAYA
DI KABUPATEN NGAWI**

Oleh:

AVRIL NIA TRI ANDHINI

NIM. 2022020089

Disetujui Untuk Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Eny Kustiyah, MM

Sitti Mukarromah, SE.,MM

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE., MM., P.hD

NIDN. 0603088405

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN LINGKUNGAN KERJA PADA CV. CIPTA JAYA
DI KABUPATEN NGAWI**

Oleh:

AVRIL NIA TRI ANDHINI

NIM. 2022020089

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Eny Kustiyah, MM

Sitti Mukarromah, SE.,MM

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE., MM., P.hD

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen melalui Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada Hari :

Tanggal :

Tim Penguji Skripsi

1. **Dra. Eny Kustivah, MM** ()
Ketua
2. **Sitti Mukarromah, SE., MM** ()
Sekretaris
3. **Dr. Hj Sudarwati, SE., MM** ()
Anggota

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE., M. Si, Akt
NIDN. 0015027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Avril Nia Tri Andhini

NIM : 2022020089

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi, dan
Lingkungan kerja pada CV. Jaya Cipta di Kabupaten Ngawi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 25 Februari 2026

AVRIL NIA TRI ANDHINI
2022020089

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang ,melainkan dengan kesanggupannya.”

~ Q.S Al-Baqarah:286 ~

“Segala sesuatu yang diawali, maka harus di akhiri”

~ Avril Nia ~

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu Langkahku untuk maju”

~ Avril Nia ~

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Begitu banyak rasa terima kasih saya ucapkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Wanto, Ibu Sariatun, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang mengusahakan anak terakhirnya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya, terimakasih atas pengorbanan dan tulus kasih sayang yang di berikan kepada penulis hingga penulis bisa menempuh gelar sarjana.
2. Kepada kakak saya Erna Wahyuni, Hary Tomi, Erfin Fitri, Widodo, orang yang tak kalah pentingnya bagi kehidupan penulis, terimakasih untuk dukungan moril maupun materiil sehingga penulis mmpu menyelesaikan studi hingga gelar sarjana.
3. Terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada teman-teman seperjuangan, Windi Meilana, Aulia Razif, Agil Ayu, Titik Purnami, Nada Syahitya, Siska Dwi, dan Elvina Puma, yang telah menjadi tempat pulang menyenangkan dan menguatkan di tengah perjalanan yang berat. Terima kasih juga kepada Annas Muhammad Ichan, atas dukungan tenaga, waktu, materi, serta kesediaan mendengarkan keluh kesah dan menyaksikan tangisan, yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Penulisan skripsi dengan judul Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dengan tulus dan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. H. Ipmawan Muhammad Iqbal, S. Ag., M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, S.E., M.S.I, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Fithri Setya Marwati, S.E, MM., P.hD selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Dra. Eny Kustiyah, MM selaku Pembimbing I yang telah memberi pengaruh dan dukungan selama menyusun skripsi.
5. Sitti Mukarromah SE., MM selaku Pembimbing II yang telah memberi pengaruh dan dukungan selama menyusun skripsi.
6. Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberi ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.

7. Tempat penelitian CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian bagi penulis.

Penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kata sempurna, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penyusunan di masa yang akan datang. Hanya ucapan terimakasih dan doa semoga apa yang telah diberikan tercatat sebagai amal baik dan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan mahasiswa Program Studi Manajemen, khususnya di Universitas Islam Batik Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Surakarta, 25 Februari 2026

AVRIL NIA TRI ANDHINI
2022020089

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kinerja Karyawan	8

B. Kompensasi	9
C. Motivasi	11
D. Lingkungan Kerja.....	13
E. Penelitian Yang Relevan.....	16
F. Kerangka Pemikiran.....	21
G. Hipotesis.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
C. Populasi, Sampel, Teknik <i>Sampling</i>	26
1. Populasi.....	26
2. Sampel.....	27
3. Teknik <i>Sampling</i>	27
D. Variabel Penelitian	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Definisi Operasional Variabel	30
G. Uji Instrumen	31
1. Uji Validitas.....	31
2. Uji Reliabilitas	34
H. Analisa Data	35
1. Uji Asumsi Klasik	35
2. Uji Regresi Linier Berganda	37
3. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	38

4. Uji Hipotesis (Uji t).....	39
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	42
B. Deskripsi Responden.....	43
C. Analisis Data	46
1. Uji Asumsi Klasik	46
2. Uji Regresi Linier Berganda	50
3. Uji Kelayakan Model (Uji F)	51
4. Uji Hipotesis (Uji t).....	53
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57
D. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan	16
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	32
Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	33
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi	33
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	34
Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	35
Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel IV. 5 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel IV. 6 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel IV. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel IV. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
Tabel IV. 9 Hasil Uji F	52
Tabel IV. 10 Hasil Uji t.....	53
Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	21
Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F	39
Gambar III. 2 Kurva Uji t.....	40
Gambar IV. 1 Grafik Histogram Normalitas	47
Gambar IV. 2 Grafik Normal P-Plot	47
Gambar IV. 3 Grafik Scatterplot	50
Gambar IV. 4 Kurva Uji F	52
Gambar IV. 5 Kurva Uji t Kompensasi	54
Gambar IV. 6 Kurva Uji t Motivasi.....	55
Gambar IV. 7 Kurva Uji t Lingkungan Kerja.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Scoring 20 Responden

Lampiran 3 Data Scoring 79 Responden

Lampiran 4 Data Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Uji R^2

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

ABSTRAK

Avril Nia Tri Andhini. 2022020089. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada CV. Cipta Jaya Di Kabupaten Ngawi. Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya Di Kabupaten Ngawi.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan CV. Cipta Jaya Di Kabupaten Ngawi yang jumlahnya 79 karyawan dan sampel yang digunakan metode *sampling* jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,484 atau 48,4%, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 48,4%, sedangkan sebesar 51,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian sesuai dengan kondisi karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Avril Nia Tri Andhini. 2022020089. Employee Performance Reviewed from Compensation, Motivation and Work Environment at CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency. Thesis. Management Study Program. Bachelor's Degree. Batik Islamic University, Surakarta. 2026.

The purpose of this study is to determine the effect of compensation, motivation, and work environment on employee performance at CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency.

This research method uses a quantitative descriptive research design. The population was all 79 employees of CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency. The sample used a saturated sampling method. Data collection used a questionnaire.

The results of the study indicate that partially compensation does not have a significant effect on employee performance at CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency, while motivation and work environment partially have a positive and significant effect on employee performance at CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency. The results of the determination coefficient analysis (Adjusted R Square) obtained a value of 0.484 or 48.4%, which indicates that the variables of compensation, motivation, and work environment are able to explain variations in employee performance by 48.4%, while the remaining 51.6% is explained by other variables outside the research model according to the conditions of CV. Cipta Jaya employees in Ngawi Regency.

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Motivation, Work Environment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar mampu mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial dan psikologis.

Kinerja karyawan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Setiap organisasi, baik perusahaan besar maupun usaha kecil dan menengah, dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Wuwungan *et al.*, 2020). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berpengaruh (Ningsih *et al.*, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang kondusif.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan (Harom *et al.*, 2026). Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto & Perkasa (2021), Widhiastuti & Hidayati (2022) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa kompensasinya terpenuhi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan internal yang mengarahkan perilaku, sikap, dan intensitas usaha karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, komitmen, serta keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik (Wuwungan *et al.*, 2020). Frizilia *et al.*, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wardani & Isyanto (2025) juga menegaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Penelitian yang dilakukan Damayanti (2024), Madyoningrum & Azizah (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Widhiastuti & Hidayati, 2022).

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi karyawan. Mengindikasikan bahwa tidak ada pendekatan tunggal yang universal dalam mengelola faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja. Variasi ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik setiap perusahaan dan profil demografi karyawannya. Oleh karena itu, strategi yang efektif harus disesuaikan secara cermat agar sesuai dengan kebutuhan unik dan dinamika internal organisasi. Pemahaman mendalam tentang interaksi kompleks antara faktor-faktor ini dan lingkungan kerja sangat krusial. Organisasi perlu

melakukan analisis internal yang komprehensif untuk merancang intervensi yang paling relevan dan berdampak positif.

Wardani & Isyanto (2025) menyatakan bahwa perbedaan konteks organisasi, skala usaha, serta sistem manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik pada berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan berbentuk CV, untuk memperoleh gambaran empiris yang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

CV. Cipta Jaya sebagai salah satu perusahaan yang bergantung pada kinerja karyawannya dalam menjalankan operasional perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, yang ditandai dengan belum tercapainya target kerja secara konsisten, perbedaan tingkat motivasi antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan sistem kompensasi yang diterapkan, tingkat motivasi kerja karyawan, serta lingkungan kerja yang ada di CV. Cipta Jaya. Dengan demikian, penting untuk dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada CV. Cipta Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis sebagai dasar pertimbangan manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan penulis tertarik untuk mengambil topik kajian penelitian mengenai “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat di peroleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini. Adapun pembatasan masalah yang ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti tentang kinerja karyawan yang ditinjau dari variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi yang masih aktif bekerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua manfaat yang dapat diambil dan diterapkan baik untuk umum maupun perusahaan, manfaat tersebut yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, berikut manfaat yang diharapkan oleh peneliti:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambah wawasan mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji variabel serupa.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literature akademik yang berkaitan dengan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi perusahaan dalam memperhatikan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja untuk mendorong kinerja karyawan perusahaanya.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan yang berkaitan dengan manajemen karyawan, seperti program peningkatan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja kepada pegawai untuk mendukung kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Asnawi (2019: 18) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2021: 75) Kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2021: 14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Soelistya *et al.*, (2021: 7; 61; 45) meliputi sebagai berikut:

- a. Kompensasi: semua pendapatan berupa uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa.

- b. Motivasi kerja : kondisi yang mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan.
- c. Lingkungan kerja: keseluruhan alat, bahan, kondisi fisik, serta hubungan sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ronalddo & Rizqi (2024) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja: mengetahui hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas.
- b. Keahlian: beban kemampuan tingkat teknis yang dimiliki karyawan menjalankan tugas.
- c. Perilaku: sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.
- d. Kepemimpinan: keahlian kemampuan dalam bidang manajerial dalam penentuan prioritas, koordinasi pekerjaan dan memberi pengaruh terhadap orang lain.
- e. Komunikasi : kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dengan atasan, rekan kerja, dan klien.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2017: 118), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015: 271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik secara finansial maupun non finansial.

Kompensasi menurut Priansa & Sumardjo (2018: 65) adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 124) faktor-faktor kompensasi, sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja : Kompensasi akan menyesuaikan penawaran dan permintaan. Apabila tenaga kerja banyak kompensasi akan menurun dan sebaliknya.
- b. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan : Kemampuan finansial Perusahaan untuk memberikan balas jasa yang layak pada kepada karyawan.
- c. Posisi atau jabatan karyawan : Perbedaan jabatan, tanggung jawab, dan wewenang menyebabkan perbedaan pemberian kompensasi antar karyawan.

- d. Pendidikan dan pengalaman kerja : Meningkatkan kualitas karyawan sehingga mempengaruhi pemberian kompensasinya.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Yusup *et al.*, (2023) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Gaji: pembayaran rutin yang dilakukan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan.
- b. Bonus: kompensasi tambahan diluar gaji yang diberikan.
- c. Tunjangan: asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan serta tunjangan lainnya yang ditanggung oleh perusahaan.
- d. Insentif : jumlah uang yang diberikan karyawan sebagai kompensasi atas pencapaian target kerja yang telah di tentukan.
- e. Penghargaan : penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja yang baik.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keiklasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2021: 61), motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi

merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Muflihini (2024: 1) Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan Motivasi adalah dorongan atau semangat untuk melakukan aktivitas pekerjaan dengan baik untuk mencapai yang diinginkan diri sendiri atau perusahaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Di bawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi Menurut Mangkunegara (2021: 100) yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji atau upah Imbalan: finansial yang adil dan layak akan mendorong karyawan bekerja lebih baik.
- b. Kemajuan dan pengembangan diri: Kesempatan promosi, pelatihan, peningkatan keterampilan, dan jenjang karier mendorong motivasi.
- c. Tanggung jawab: Pemberian tugas yang menantang dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dapat meningkatkan motivasi.
- d. Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang aman, nyaman, fasilitas memadai, dan hubungan kerja yang harmonis mendorong motivasi dalam memotivasi karyawan.
- e. Hubungan antar pribadi: Hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan membantu menciptakan motivasi kerja yang tinggi.

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Pirdaus *et al.*, (2022):

- a. Tanggung jawab: Memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja: Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik baiknya.
- c. Peluang untuk maju: Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya.
- d. Kreativitas: Kemampuan karyawan berfikir kreatif dan menemukan solusi inovasi.
- e. Pekerjaan yang menantang: Keinginan belajar untuk menguasai pekerjaan di bidangnya.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 21), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2016: 3), Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan aktivitas dan dijadikan sebagai sumber penjelasan bagi karyawan. Bagi perusahaan mewujudkan lingkungan kerja yang teratur perlu dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan lebih betah dalam lingkungan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya sehingga,

sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai, dan produktivitasnya pun akan meningkat.

Menurut Afandi (2018: 53), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja seperti alat dan perkakas, metode kerja, dan pengaturan kerja di tempat karyawan melakukan aktivitas produksi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2017: 195) faktor-faktor lingkungan kerja, sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja: pencahayaan yang mendukung kegiatan kerja agar dapat dilaksanakan secara nyaman, aman, dan efisien.
- b. Kebersihan dan Kesehatan: ruangan bersih, ventilasi baik, dan fasilitas sanitasi mempengaruhi kenyamanan kerja.
- c. Hubungan dengan atasan maupun rekan kerja: dukungan sosial dan Kerja sama tim meningkatkan kenyamanan kerja.
- d. Budaya kerja: norma dan nilai yang diterapkan di tempat kerja mempengaruhi perilaku karyawan.

- e. Keamanan di tempat kerja: keamanan kerja mencakup perlindungan terhadap fisik karyawan dan perlengkapan kerja dari kerusakan, kehilangan, atau kecelakaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wulandari & Dewi (2024) indikator yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Suasana kerja: kondisi yang ada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi motivasi dan semangat kerja.
- b. Hubungan antar rekan kerja: interaksi dan kerja sama antara karyawan dalam lingkungan kerja yang menciptakan solidaritas dan kerja tim yang baik.
- c. Hubungan antar bawahan dengan pimpinan: hubungan kerja yang sehat antara atasan dan bawahan ditandai dengan keterbukaan komunikasi, saling menghargai, dan adanya kepercayaan.
- d. Tersedianya fasilitas kerja: sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses kerja dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi pekerjaan.
- e. Kerja sama: kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau tim.

E. Penelitian Yang Relevan

Tabel II. 1 Penelitian Yang Relevan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
1	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Damayanti, 2024)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 41 Karyawan 3. Teknik <i>sampling</i> : <i>Sampling</i> jenuh 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II
2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Plus (Wardani & Isyanto, 2025)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 50 Karyawan 3. Metode: survey 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat Analisis: SPSS	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Subur Plus
3	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Madyoningrum & Azizah, 2022)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 93 Responden 3. Teknik pengumpulan: kuesioner 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

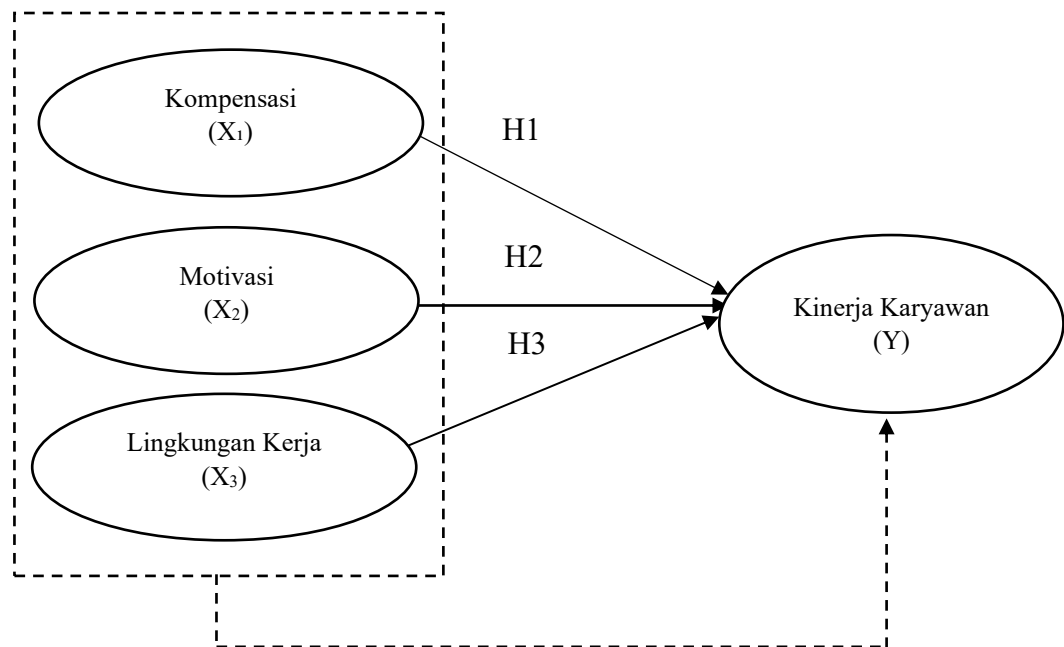
No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
4	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Wuwungan <i>et al.</i> , 2020)	1. Jenis penelitian: asosiatif 2. Sampel: 121 Responden 3. Teknik <i>sampling</i> : <i>Purposive Sampling</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan (Harom <i>et al.</i> , 2026)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 40 Karyawan 3. Teknik <i>sampling</i> : <i>Sampling Jenuh</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Kesehatan
6	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Arifin <i>et al.</i> , 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Sampel: 50 Responden 3. Teknik pengumpulan: kuesioner 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: Smart-PLS	Kompensasi dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
7	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado (Agus <i>et al.</i> , 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Sampel: 180 Responden 3. Teknik <i>sampling</i> : <i>Purposive Sampling</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado Pengalaman kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado
8	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dhama Pacific Engineering (Tanjung <i>et al.</i> , 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 33 Responden 3. Teknik <i>sampling</i> : <i>Sampling Jenuh</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Motivasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dhama Pacific Engineering Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dhama Pacific Engineering
9	Pengaruh <i>Reward</i> , Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering Gresik (Widhiastuti & Hidayati, 2022)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 64 Karyawan 3. Teknik <i>sampling</i> : <i>Sampling Jenuh</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	<i>Reward</i> , kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Metal Hitech Engineering Gresik

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
10	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia</i> (Frizilia <i>et al.</i> , 2021)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 62 Karyawan 3. Teknik <i>sampling</i>: <i>Sampling Jenuh</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumo Internusa Indonesia
11	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru (Ningsih <i>et al.</i> , 2022)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 42 Karyawan 3. Teknik <i>sampling</i>: <i>Sampling Jenuh</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru
12	<i>The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline</i> (Anwar & Abrar, 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Sampel: 80 Karyawan 3. Metode: survey 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: Smart-PLS	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil
13	<i>Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia</i> (Sucipto <i>et al.</i> , 2022)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Sampel: 76 Karyawan 3. Metode: <i>Non Probability Sampling</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14	<i>The Effect Of Compensation And Performance Assessment On Employee Satisfaction Through Competency As A Mediation Variable (Case Study At PT. Vindo International)</i> (Purwanto & Perkasa, 2021)	1. Jenis penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 150 Karyawan 3. Sampel: 109 Karyawan 4. Metode: <i>Sampling Jenuh</i> 5. Analisis: Regresi linear berganda 6. Alat analisis: Smart-PLS	Kompensasi dan penilaian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Vindo International
15	<i>Analysis Of Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, And Job Training On Employee Performance In Plantation Companies In Riau</i> (Safari <i>et al.</i> , 2023)	1. Jenis penelitian: kuantitatif survey 2. Sampel: 40 Karyawan 3. Metode: <i>Sampling Jenuh</i> 4. Analisis: Regresi linear berganda 5. Alat analisis: SPSS	Kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perkebunan di Riau

F. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Widhiastuti & Hidayati (2022), Purwanto & Perkasa (2021), Harom *et al.*, (2026), Arifin *et al.*, (2023), Agus *et al.*, (2023)
2. Wardani & Isyanto (2025), Madyoningrum & Azizah (2022), Wuwungan *et al.*, (2020), Frizilia *et al.*, (2021), Tanjung *et al.*, (2023)
3. Damayanti (2024), Madyoningrum & Azizah (2022), Widhiastuti & Hidayati (2022), Ningsih *et al.*, (2022)

G. Hipotesis

Hipotesis menurut Yusuf (2017: 129) adalah kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hipotesis menurut Abdullah (2015: 50-58) adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan sebagai jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan

kebenaran yang sesungguhnya dari hipotesis itu perlu diuji secara empirik melalui analisis data di lapangan.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang hendak diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan segala bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi tenaga, pikiran, dan waktu yang telah diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, bonus, dan tunjangan, maupun nonfinansial seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang nyaman. Pemberian kompensasi yang adil dan layak mencerminkan apresiasi organisasi terhadap kinerja karyawan serta menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang dikelola secara tepat mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta memacu karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai atau tidak proporsional dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maupun organisasi. Sistem kompensasi yang transparan, adil, dan kompetitif menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Widhiastuti & Hidayati, 2022; Purwanto & Perkasa, 2021; Harom *et al.*, 2026). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin *et al.*, 2023; Agus *et al.*, 2023). Berdasarkan beberapa pemikiran-pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan berperilaku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja tercermin dari semangat, keinginan, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Motivasi yang tinggi dapat dilihat dari antusiasme dalam bekerja, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemauan untuk mencapai target, serta inisiatif dalam meningkatkan kualitas hasil kerja. Pemberian motivasi yang tepat, baik melalui penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, maupun dukungan dari pimpinan, mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab, serta berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Wardani & Isyanto, 2025; Wuwungan *et al.*, 2020; Frizilia *et al.*, 2021). Namun, pada penelitian lainnya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Madyoningrum & Azizah, 2022; Tanjung *et al.*, 2023). Berdasarkan beberapa pemikiran-pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata ruang, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi, suasana kerja, serta dukungan atasan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis mampu meningkatkan semangat, konsentrasi, serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Penciptaan lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Damayanti, 2024; Madyoningrum & Azizah, 2022; Widhiastuti & Hidayati, 2022). Namun, pada penelitian

lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ningsih *et al.*, 2022). Berdasarkan beberapa pemikiran-pemikiran sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif menurut Sugiyono (2025: 8) adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang biasanya pengambilan sampel dilakukan secara random, tehnik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa metode kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis data statistik. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk menguji kinerja karyawan ditinjau dari kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Cipta Jaya di Jalan. Sultan Agung No.18, Ngerambe, Kecamatan Ngerambe, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 bulan (oktober – desember).

C. Populasi, Sampel, Teknik *Sampling*

1. Populasi

Kriyantono (2020: 31) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek ataupun kenyataan yang akan diteliti. Menurut Ramdhan

(2021: 14) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2025: 130).

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2025: 131) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 200 orang, maka penelitian dapat dilakukan dengan metode sensus (sampel jenuh) terhadap semua karyawannya. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 79 orang.

3. Teknik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2025: 133) teknik *sampling* merupakan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian. Terdapat berbagai teknik *sampling* yang dapat digunakan, namun apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang atau sedikit di atasnya, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

D. Variabel Penelitian

Varibel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2025: 214) Pengumpulan data adalah proses mendapatkan dan mengumpulkan informasi dari subjek atau objek penelitian menggunakan berbagai teknik, seperti observasi, wawancara, kuesioner, atau dokumentasi, agar tujuan penelitian dapat tercapai. Tujuan dari penelitian adalah jawaban dari rumusan masalah ataupun hipotesis penelitian, untuk mendapatkan jawabannya diperlukan data atau informasi yang diperoleh melalui tahapan pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dibagi menjadi empat yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sutrisno, 2016: 136). Peneliti dalam penelitian ini melakukan observasi langsung ke CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data atau informasi yang tercatat dalam bentuk dokumen,

arsip, catatan, buku, surat, foto, atau media lain yang relevan dengan objek penelitian (Hadi, 2015: 138).

3. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2025: 219) adalah yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula, digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian Peneliti dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan membagikan kepada responden. Peneliti menggunakan penilaian skor dalam masing- masing pertanyaan dengan skala *Likert* yang mempunyai 5 tingkatan yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5 (Skor)
- b. Setuju (S) : 4 (Skor)
- c. Netral (N) : 3 (Skor)
- d. Tidak Setuju (TS) : 2 (Skor)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 (Skor)

4. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan proses tanya jawab secara lisan antara pewawancara dengan responden atau orang yang di wawancarai dengan tujuan untuk mendapatkan alat yang sangat baik untuk mengetahui tanggap, pendapat, keyakinan, perasaan, motivasi, dan sebagainya (Arianto & Rani, 2023: 1).

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi Instrumen
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan.	1. Prestasi kerja 2. Keahlian 3. Perilaku 4. Kepemimpinan 5. Komunikasi (Ronaldldo & Rizqi, 2024)	1. memiliki prestasi kerja yang kualitas. 2. memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas 3. mampu berperilaku dengan baik 4. karyawan memiliki keahlian didalam pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif. 5. mampu berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan klien dengan baik
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah pedapatan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas sumbangan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Fasilitas 5. Cuti (Yusup <i>et al.</i> , 2023)	1. mampu membayar gaji secara rutin 2. memberi kompensasi tambahan di luar gaji 3. memberikan tunjangan kesehatan yang ditanggung perusahaan 4. perusahaan mampu memberikan insentif atas pencapaian targetnya. 5. perusahaan mampu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang baik.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Kisi-kisi Instrumen
Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan atau semangat untuk melakukan aktivitas pekerjaan dengan baik untuk mencapai yang diinginkan diri sendiri atau perusahaan.	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang (Pirdaus <i>et al.</i> , 2022)	1. memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. 2. melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3. karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya. 4. karyawan mampu berfikir kreatif dan memberikan Solusi inovasi. 5. keinginan belajar untuk menguasai pekerjaan di bidangnya.
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja seperti alat dan perkakas, metode kerja, dan pengaturan kerja di tempat karyawan melakukan aktivitas produksi.	1. Suasana kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Hubungan bawahan dan atasan 4. Tersedianya fasilitas kerja 5. Kerja sama (Wulandari & Dewi, 2024)	1. memiliki suasana kerja yang baik 2. memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik 3. mampu berhubungan baik bawahan dan atasannya 4. memiliki fasilitas kerja yang mendukung 5. mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan tim

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2025: 192) validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan atau ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen yang valid berarti alat ukur tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Program For Science* (SPSS) yang membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka bisa diartikan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka diartikan tidak valid.

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah responden dalam penelitian
- $\sum_{xy}$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y
- $\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

a. Kinerja Karyawan

Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Karyawan 1	0,618	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,715	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,790	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,563	0,444	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,521	0,444	Valid

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas, dengan 5 item pertanyaan kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) yang dibagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

b. Kompensasi

Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kompensasi 1	0,560	0,444	Valid
Kompensasi 2	0,583	0,444	Valid
Kompensasi 3	0,880	0,444	Valid
Kompensasi 4	0,852	0,444	Valid
Kompensasi 5	0,682	0,444	Valid

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dengan 5 item pertanyaan kuesioner variabel Kompensasi (X1) yang dibagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Kompensasi dinyatakan valid sehingga dapat digunakan kuesioner penelitian.

c. Motivasi

Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Motivasi 1	0,589	0,444	Valid
Motivasi 2	0,565	0,444	Valid
Motivasi 3	0,837	0,444	Valid
Motivasi 4	0,750	0,444	Valid
Motivasi 5	0,726	0,444	Valid

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dengan 5 item pertanyaan kuesioner variabel Motivasi (X2) yang dibagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Motivasi dinyatakan valid sehingga dapat digunakan kuesioner penelitian.

d. Lingkungan Kerja

Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Lingkungan Kerja 1	0,670	0,444	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,839	0,444	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,855	0,444	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,566	0,444	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,500	0,444	Valid

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas 5 item pertanyaan kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X3) yang dibagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan kuesioner penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono (2025: 192) yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau keajegan hasil dari suatu instrumen pengukuran. Instrumen yang reliabel tidak akan menghasilkan data yang berubah-ubah jika digunakan dalam kondisi yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji reliabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten.

Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2019: 53).

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variabel skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Variabel total

Berikut merupakan table hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja :

Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,628	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,760	0,60	Reliabel
Motivasi	0,735	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer tahun 2026

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,60 hal tersebut berarti semua pertanyaan dalam kuesioner bisa digunakan untuk penelitian atau reliabel.

H. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2019: 110). Uji *kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui

normalitas data $p \text{ value} > 0,05$ berarti sebaran data dalam distribusi adalah kurva normal, sehingga lolos uji normalitas, sebaliknya jika $p \text{ value} \leq 0,05$ berarti sebaran data adalah tidak sesuai kurva normal maka tidak lolos uji normalitas (Ghozali, 2019: 114).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Sugiyono (2025: 239) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen (bebas). Multikolinearitas merupakan kondisi ketika dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi saling berkorelasi tinggi, yang dapat menyebabkan model menjadi tidak stabil dan interpretasi menjadi tidak valid. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi korelasi yang tinggi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Indikator multikolinearitas yaitu jika *tolerance* $< 0,10$ dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Sugiyono (2023: 176) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau galat untuk semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (variens galat sama). Jika varians residual tidak sama antar pengamatan, maka terjadi heteroskedastisitas, yang bisa menyebabkan estimasi

menjadi tidak efisien dan hasil uji statistik menjadi bias. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan jika titik-titik membentuk pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji linear berganda menurut Sugiyono (2025: 213) adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap satu variabel dependen (Y). Model ini digunakan ketika peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh beberapa faktor (variabel bebas) terhadap suatu hasil (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan
a = Bilangan Konstanta
b = Koefisien regresi
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Lingkungan Kerja
e = error

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019: 98) Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: Dimana variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

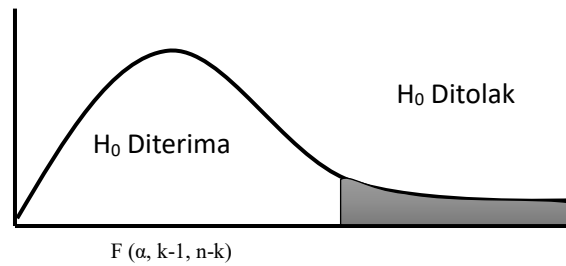
$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: Dimana variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

b. Dipilih level of signifikansi $\alpha = 0,05$

$Df (degrees of freedom) = k; n-k$

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (k; n-k) \\ &= (3; 79 - 3) \\ &= (3; 76) \\ &= 2,72 \end{aligned}$$

c. Kriteria Pengujian



Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F

d. Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019: 98). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0: \beta = 0$ dimana variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

$H_a: \beta \neq 0$ dimana variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

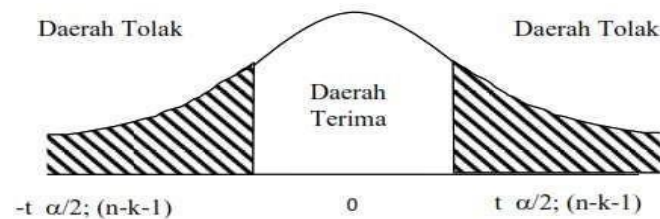
b. Menentukan *Level Of Significance* $\alpha = 0,05$

Dipilih level og signifikan: $\alpha = 0,05$

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$= (0,05/2; 79-3-1) = (0,025; 75) = 1,992$$

c. Kriteria Pengujian



Gambar III. 2 Kurva Uji t

d. Keputusan

H_0 (nol) : tidak ada pengaruh X terhadap Y

H_1 (alternative) : ada pengaruh X terhadap Y

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019: 97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

ryx_1 = Korelasi antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi antara X_1 dengan X_2

Nilai koefisien determinasi / R^2 berada pada rentang angka nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati angka (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

CV. Cipta Jaya Kabupaten Ngawi merupakan salah satu perusahaan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang dan penyediaan peralatan pertanian yang berlokasi di Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Perusahaan ini hadir sebagai bentuk respon terhadap tingginya permintaan masyarakat, khususnya para petani dan pelaku usaha agribisnis, terhadap alat pertanian yang berkualitas dan terjangkau.

Sejak berdiri, CV. Cipta Jaya Kabupaten Ngawi berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan melalui penyediaan produk yang berkualitas, harga yang kompetitif, serta pelayanan yang profesional. Perusahaan tidak hanya berperan sebagai distributor atau penjual, tetapi juga sebagai mitra usaha bagi para pelanggan dalam mendukung peningkatan produktivitas pertanian.

Namun peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh individu tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor internal Perusahaan antara lain kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan tingkat produktivitas, motivasi, serta efektifitas karyawan dalam menjalankan tugas.

Kompensasi memegang peranan penting dalam mendorong motivasi kerja. Kompensasi yang adil, transparan dan sesuai beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Perusahaan daerah seperti CV. Cipta

Jaya di Kabupaten Ngawi, Sistem kompensasi perlu di kelola secara professional agar mampu mendorong perfoma optimal sekaligus memenuhi standar regulasi pada Perusahaan.

Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi, motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional Perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaanya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman aman, tertata serta di dukung hubungan antar pegawai yang harmonis akan menciptakan suasana kerja positif. Karena kualitas dan keselamatan kerja turut mempengaruhi efektifitas karyawan dalam menjalankan tugas operasional

B. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden terhadap butir pertanyaan kuesioner. Deskripsi responden data penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	48	60,8%
2.	Perempuan	31	39,2%
	Jumlah	79	100,0%

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel IV.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi secara keseluruhan terdiri dari karyawan Laki-laki sebanyak 48 orang dengan persentase (60,8%) dan karyawan Perempuan sebanyak 31 orang dengan persentase (39,2%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi yang bergerak di bidang pertanian didominasi oleh karyawan Laki-laki.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<25 Tahun	20	25,3%
2.	26 -35 Tahun	34	43,0%
3.	36 – 45 Tahun	14	17,7%
4.	46 – 55 Tahun	8	10,1%
5.	>56 Tahun	3	3,8%
Jumlah		79	100,0%

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel IV.2 di atas, deskripsi responden karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia <25 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase (25,3%), karyawan yang berusia 26-35 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase (43,0%), karyawan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase (17,7%), karyawan yang berusia 46-55 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase (10,1%), dan karyawan yang berusia >56 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (3,8%). Maka dapat disimpulkan dari di atas karyawan terbanyak berusia 26-35 tahun, menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan berada pada usia produktif yaitu fase relatif stabil dalam berkerja, serta mampu bekerja secara optimal dan inovatif.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMP/Sederajat	8	10,1%
2.	SMA/SMK/Sederajat	59	74,7%
3.	Diploma	0	0%
4.	Sarjana	12	15,2%
5.	Megister	0	0%
	Jumlah	79	100,0%

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan table IV.3 di atas deskripsi responden CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pendidikan terakhir responden SMP/Sederajat sebanyak 8 orang dengan presentase (10,1%), SMA/SMK/Sederajat sebanyak 59 orang dengan presentase (74,7%), Diploma sebanyak 0 orang dengan presentase (0%), Sarjan sebanyak 12 orang dengan presentase (15,2%), dan Magister 0 orang dengan presentase (0%). Maka dapat disimpulkan dari data di atas Pendidikan terakhir paling banyak SMA/SMK Sederajat. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih membutuhkan keterampilan teknis dan operasional yang dapat dipenuhi oleh lulusan SMA/SMK dan pertimbangan efisiensi biaya tenaga kerja.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	1 – 2 Tahun	21	26,6 %
2.	2 – 4 Tahun	22	27,8 %
3.	4 – 6 Tahun	11	13,9 %
4.	6 Tahun	25	31,6%
Jumlah		79	100,0%

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi yang menjadi responden mayoritas dengan pengalaman masa kerja 6 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi dengan pengalaman kerja yang sudah relative lama sehingga bisa memeberikan dampak semangat dan ide yang lebih berinovasi.

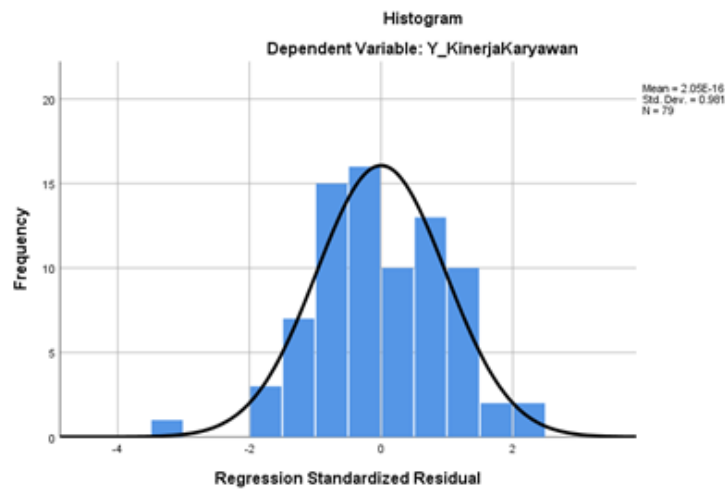
C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian Regresi Linear Berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

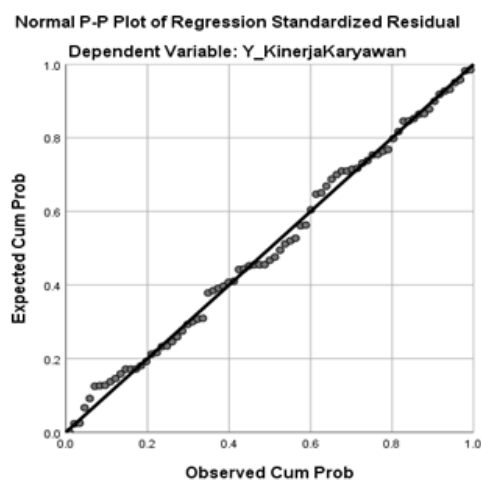
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan mengetahui apakah data yang dalam penelitian berdistribusi secara normal, yang dimana memiliki sebaran data secara merata dengan mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini uji normalitas dapat dilihat pada gambar Histogram dan Normal P-Plot:



Gambar IV. 1 Grafik Histogram Normalitas

Sumber: Data primer tahun 2026



Gambar IV. 2 Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data primer tahun 2026

Pada gambar grafik IV.2 dapat disimpulkan bahwa *P-plot of Regression* terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi dapat

digunakan untuk analisis selanjutnya. Dalam uji normalitas ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Tes, berikut hasil uji normalitas:

Tabel IV. 5 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	79
<i>Kolmogorov Smirnov (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer tahun 2026

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2- tailed)* lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas di lakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi multikoliaritas. Indikator multikolinearitas yaitu jika *tolerance* < 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Kompensasi	0,617	1,619	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,597	1,675	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,664	1,507	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tabel IV.6 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Kompensasi 0,617, nilai *tolerance* variabel Motivasi 0,597 dan nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja 0,664 yang

semuanya $> 0,10$. Nilai VIF untuk variabel Kompensasi 1,619 nilai VIF variabel Motivasi 1,675 dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja 1,507 yang semuanya < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Artinya setiap variabel bebas bersifat relative independent satu sama lain dan masing-masing mampu menjelaskan variasi variabel dependen tanpa adanya gangguan hubungan linear yang kuat. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat ditunjukkan dalam tabel berikut :

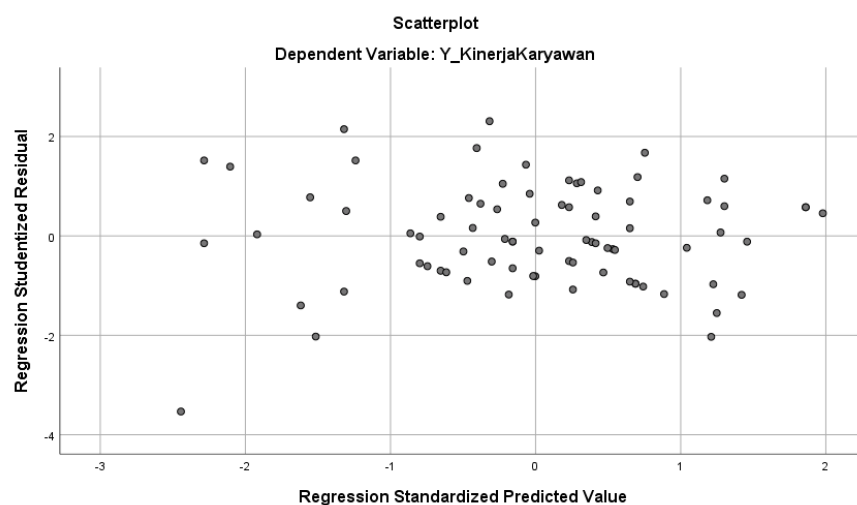
Tabel IV. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Kompensasi	0,904	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,155	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,990	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Rank Spearman* dengan mengkorelasikan nilai absolute residual terhadap masing-masing variabel independen, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar 0,904, Motivasi sebesar 0,155, dan

Lingkungan Kerja sebesar 0,990. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual dengan variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar *Scatterplot* dapat ditunjukkan:



Gambar IV. 3 Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data primer tahun 2026

Pada gambar IV.3 *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak yang tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Linier Berganda di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel (Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel IV. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B
<i>Constant</i>	5,216
Kompensasi	-0,219
Motivasi	0,339
Lingkungan Kerja	0,630

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut;

$$Y = 5,216 - 0,219 X_1 + 0,339 X_2 + 0,630 X_3 + e$$

Persamaan tersebut bisa diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 5,216 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai 5,216.
- b. Koefisien Kompensasi (X_1) sebesar -0,219 menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Koefisien Motivasi (X_2) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,630 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif paling besar terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil Uji F bisa dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel IV. 9 Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	Sig.
1	25,354	0,000

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Menentukan hipotesis dengan *level of signifiacance* : 0,05

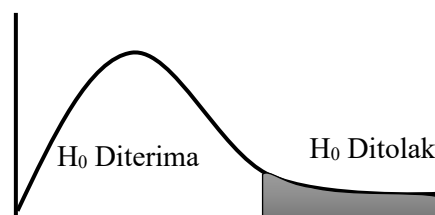
$$F = (k; n-k)$$

$$= (3; 79-3)$$

$$= (3; 76)$$

$$= 2,72$$

c. Daerah Pengujian



Gambar IV. 4 Kurva Uji F

H_0 diterima : $F_{hitung} < F_{tabel} (25,354 < 2,77)$

H_0 ditolak : $F_{hitung} > F_{tabel} (25,354 > 2,77)$

d. Menghitung nilai F

Hasil dari F_{hitung} adalah 25,354 dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 27.

e. Keputusan

Hasil interpretasi data yang telah didapat, maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,354 dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel} (25,354 > 2,72)$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa pengaruh besar pengaruh tiap masing- masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t bisa di lihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV. 10 Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	Sig.
Kompensasi	-1,807	0,075
Motivasi	2,400	0,019
Lingkungan Kerja	6,401	0,005

Sumber: Data primer tahun 2026

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Menentukan H_0 dan H_a

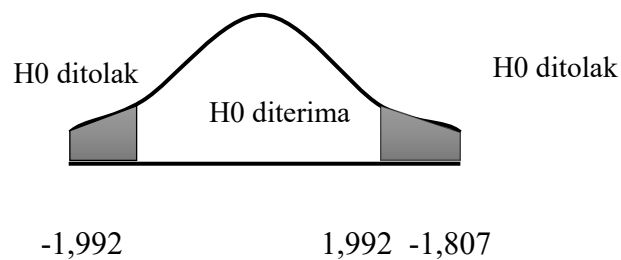
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Menentukan *level of significance* = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 79-3-1) \\ &= (0,025; 75) \\ &= 1,992 \end{aligned}$$

3) Daerah Pengujian



Gambar IV. 5 Kurva Uji t Kompensasi

H_0 diterima jika $-1,807 < 1,992$

H_0 diterima jika $-1,807 > 1,992$

4) Keputusan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,807 dengan nilai signifikansi 0,075, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Menentukan H_0 dan H_a

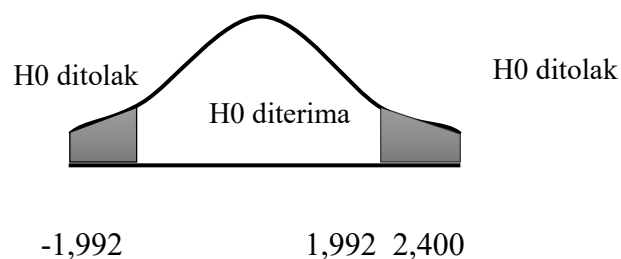
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Menentukan *level of significance* = 0,05

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 79-3-1) \\ &= (0,025; 75) \\ &= 1,992 \end{aligned}$$

3) Daerah Pengujian



Gambar IV. 6 Kurva Uji t Motivasi

H_0 diterima jika $2,400 < 2,025$

H_0 diterima jika $2,400 > 2,025$

4) Keputusan

Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,400 > 1,992$) dan nilai signifikasinya $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

c. Pengaruh Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

1) Menentukan H_0 dan H_a

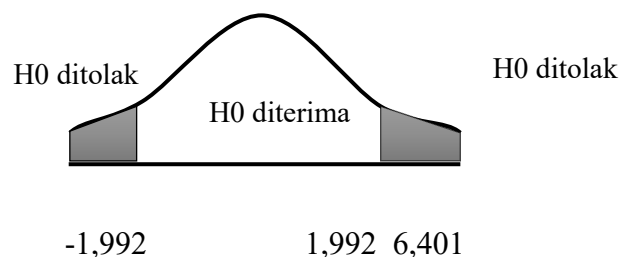
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Menentukan *level of significance* = 0,05

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2; n-k-1) \\ &= (0,05/2; 9-3-1) \\ &= (0,025 ; 75) \\ &= 1,992 \end{aligned}$$

3) Daerah Pengujian



Gambar IV. 7 Kurva Uji t Lingkungan Kerja

H_0 diterima jika $6,401 < 2,025$

H_0 diterima jika $6,401 > 2,025$

4) Keputusan

Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,401 > 1,992$) dan nilai signifikasinya $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	<i>Adjusted R Square</i>	Kesimpulan
1	0,484	Variabel Kopensasi, Motivasi, Lingkungan kerja menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 48,4%

Sumber: Data primer tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* 0,504 yang bisa disebut koefisiesi determinasi dalam hal ini menunjukan bahwa 48,4% variasi variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan 51,6 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model ini, misalnya: budaya organisasi, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, promosi jabatan (Damayanti, 2024; Frizilia *et al.*, 2021; Safari *et al.*, 2023).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,807 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0075. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 1,992 dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diterima karyawan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Tinggi rendahnya kompensasi yang diterima karyawan belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Adapun kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, tunjangan, fasilitas, dan cuti, yang meskipun merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan, namun belum mampu menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan di CV. Cipta Jaya Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2023), Agus *et al.*, (2023) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,992 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung semakin meningkat. Adapun motivasi dalam penelitian ini tercermin dari dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab dalam bekerja, semangat mencapai target, serta keinginan untuk berkembang, yang mampu menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di CV. Cipta Jaya Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Isyanto (2025), Wuwungan *et al.*, (2020), Frizilia *et al.*, (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,401 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Nilai

t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,992 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung semakin meningkat. Adapun lingkungan kerja dalam penelitian ini tercermin dari suasana kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, hubungan bawahan dan atasan yang baik, tersedianya fasilitas kerja, serta adanya kerja sama yang solid, yang mampu menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di CV. Cipta Jaya Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2024), Madyoningrum & Azizah (2022), Widhiastuti & Hidayati (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, penyesuaian yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendukung stabilitas dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.
2. Perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi atas prestasi kerja, peluang pengembangan karier, serta komunikasi dan dukungan yang baik dari pimpinan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja karyawan diharapkan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serta memperkuat kerja sama antar karyawan. Perusahaan perlu memastikan fasilitas kerja memadai dan hubungan antara atasan dan bawahan tetap harmonis agar kinerja karyawan dapat berkembang secara optimal.
4. Disarankan penelitian selanjutnya menggunakan variabel lainnya, seperti: budaya organisasi, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan dan promosi jabatan agar diperoleh gambaran yang lebih efisien mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. 2023. Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404.
- Anwar, S., & Abrar, U. 2023. The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(2), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Arianto, B., & Rani. 2023. Teknik Wawancara Dalam Metoda Penelitian Kualitatif. In *Direktorat Jenderal Bea dan Cukai*. Balikpapan: Borneo Novelty Publishing.
- Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. 2023. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 24–33.
- Asnawi, M. A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Damayanti, W. 2024. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.56>
- Frizilia, N., Fahri, S. T., Gunawan, M., & Hendry. 2021. The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 284–290.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 2015. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harom, P. M., Aprillia, F., & Siboro, S. F. 2026. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 623–630. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.370>

- Hasibuan, D. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kriyantono, R. 2020. *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif Disertai Contoh Praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328–337. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i3.784>
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muflihini, M. H. 2024. *Motivasi Kinerja* (1st ed.). Banten: BACK (Berkah Aksara Cipta Karya).
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS" Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nitisemito, A. S. 2016. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pirdaus, S., Garnasih, R. L., & Ningsih, D. S. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Rokan Hulu. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(3), 280–285.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci* (1st ed.). Bandung: CV Alfabeta.
- Purwanto, S., & Perkasa, D. H. 2021. The Effect Of Compensation And Performance Assessment On Employee Satisfaction Through Competency As A Mediation Variable (Case Study At PT. Vindo International). *Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*, 2(5), 822–837. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.971>
- Ramdhan, M. 2021. *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ronalddo, M. N., & Rizqi, M. A. 2024. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 139–153. <https://doi.org/10.32534/jv.v19i1.5105>

- Safari, S., Chandra, L., Hafni, L., & Putri, L. T. 2023. Analysis Of Compensation, Organizational Culture, Work Motivation, And Job Training On Employee Performance In Plantation Companies In Riau. *Procutio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(4), 424–434.
- Sedarmayanti, P. D. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan (Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja)*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. 2022. Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *EAJMR: East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>
- Sugiyono. 2025. *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi ke 5). Bandung: CV Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (1st ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. 2023. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dhama Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 69–80.
- Wardani, N. A. K., & Isyanto, P. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Plus. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 3(3), 126–142. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i3.5328>
- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. 2022. Pengaruh Reward, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI :Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445–454.
- Wulandari, P., & Dewi, A. F. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Peraturan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Setia Makmur. *Jurnal Widya*, 5(2), 1432–1443.
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84.
- Yusuf, M. A. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (4th ed.). Jakarta: Penerbit Kencana.

Yusup, A., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. 2023. Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bagja Bersama Karawang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 342–354.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGANTAR

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Avril Nia Tri Andhini, Mahasiswa S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkatahan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Avril Nia Tri Andhini

Email :

niaavril03@gmail.com

DAFTAR PERNYATAAN
KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPETENSI
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA PADA CV. CIPTA JAYA NGAWI

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pernyataan, yaitu:

Sangat Setuju	(SS)	Skor (5)
Setuju	(S)	Skor (4)
Netral	(N)	Skor (3)
Tidak Setuju	(TS)	Skor (2)
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ < 25 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ 26-35 tahun ☐ > 56 tahun
☐ 36-45 tahun

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP/Sederajat ☐ Sarjana
☐ SMA/SMK/Sederajat ☐ Magister
☐ Diploma ☐ Lainnya.....
5. Lama Masa Bekerja : ☐ 1-2 tahun ☐ 4-6 tahun
☐ 2-4 tahun ☐ > 6 tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan memiliki prestasi kerja yang berkualitas.					
2.	Karyawan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya.					
3.	Karyawan mampu berperilaku dengan baik.					
4.	Karyawan memiliki keahlian dalam pekerjaannya yang memberikan pengaruh positif.					
5.	Karyawan mampu berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan klien dengan baik.					

2. Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Perusahaan mampu membayar gaji secara rutin.					
2.	Perusahaan memberikan bonus di luar gaji.					
3.	Perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan kepada karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan insentif atas pencapaian target kerja karyawan.					
5.	Perusahaan mampu memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai karyawan.					

3. Variabel Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.					
2.	Karyawan mampu melakukan pekerjaan atau sesuatu dengan baik.					
3.	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya.					
4.	Karyawan mampu berfikir kreatif dan memiliki Solusi inovasi. .					
5.	Karyawan memiliki keinginan belajar untuk menguasai pekerjaannya.					

4. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Memiliki suasana kerja yang baik.					
2.	Memiliki hubungan antar rekan kerja dengan baik.					
3.	Memiliki hubungan dengan atasan dengan baik					
4.	Memiliki fasilitas kerja yang mendukung.					
5.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan tim.					

Lampiran 2 Data Scoring 20 Responden

1. Kinerja Karyawan

No. Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	4	5	4	22
3	3	4	4	3	4	18
4	4	3	3	4	4	18
5	4	3	3	3	3	16
6	4	3	4	4	4	19
7	2	3	4	4	4	17
8	4	4	4	3	3	18
9	2	3	3	3	3	14
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	4	4	19
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	3	5	5	21
14	4	3	4	4	4	19
15	4	3	5	4	5	21
16	4	4	4	3	3	18
17	4	4	4	3	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20

2. Kompensasi

No. Resp	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1
1	5	4	5	5	5	24
2	5	3	4	5	4	21
3	4	3	4	4	4	19
4	5	3	4	4	5	21
5	4	5	4	3	3	19
6	5	3	4	4	3	19
7	3	4	3	5	4	19
8	4	3	4	4	3	18
9	4	4	4	3	5	20
10	3	3	5	3	4	18
11	5	5	4	5	4	23
12	5	3	4	4	5	21
13	5	3	5	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	3	4	3	19
16	4	3	5	4	4	20
17	4	3	5	3	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	4	4	4	22

3. Motivasi

No. Resp	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2
1	4	4	5	4	4	21
2	3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	3	4	18
4	4	3	5	4	3	19
5	4	3	4	3	3	17
6	3	3	4	4	3	17
7	4	3	4	4	4	19
8	4	4	3	3	3	17
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18
11	4	4	5	4	5	22
12	4	4	4	3	4	19
13	5	5	4	5	5	24
14	3	4	4	3	4	18
15	4	3	3	4	5	19
16	5	4	3	5	4	21
17	4	5	4	5	3	21
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	5	4	4	4	4	21

4. Lingkungan Kerja

No. Resp	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X2
1	5	4	4	5	4	22
2	3	4	4	4	3	18
3	3	4	4	4	4	19
4	5	3	4	4	3	19
5	3	3	3	3	3	15
6	4	3	3	3	2	15
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	3	3	3	16
10	4	4	3	3	3	17
11	5	4	5	5	5	24
12	4	4	4	3	4	19
13	3	3	3	5	4	18
14	4	3	4	4	4	19
15	1	4	5	4	3	17
16	4	4	2	4	4	18
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3 Data Scoring 79 Responden

1. Kinerja Karyawan

No. Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	4	5	4	22
3	3	4	4	3	4	18
4	4	3	3	4	4	18
5	4	3	3	3	3	16
6	4	3	4	4	4	19
7	2	3	4	4	4	17
8	4	4	4	3	3	18
9	2	3	3	3	3	14
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	4	4	19
12	3	4	4	4	4	19
13	4	4	3	5	5	21
14	4	3	4	4	4	19
15	4	3	5	4	5	21
16	4	4	4	3	3	18
17	4	4	4	3	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	4	4	22
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	4	4	21
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	4	4	21
31	5	4	4	5	4	22
32	4	4	4	5	4	21
33	5	4	4	4	4	21
34	4	4	5	4	4	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

No. Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	5	3	4	21
39	3	3	2	3	5	16
40	2	3	4	5	5	19
41	3	4	5	4	4	20
42	4	5	4	5	5	23
43	3	4	5	4	4	20
44	3	3	3	3	3	15
45	5	4	4	4	5	22
46	5	4	5	4	5	23
47	5	5	5	4	5	24
48	3	4	5	5	5	22
49	4	5	5	5	4	23
50	5	4	5	3	5	22
51	4	5	4	3	5	21
52	4	5	3	3	5	20
53	3	4	5	3	4	19
54	4	3	3	4	4	18
55	4	3	3	4	5	19
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	4	4	23
58	4	3	5	3	4	19
59	4	3	5	2	4	18
60	5	5	5	5	5	25
61	4	5	3	4	5	21
62	4	5	3	4	4	20
63	5	4	4	4	4	21
64	4	5	5	5	5	24
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	2	3	5	20
67	4	5	3	4	5	21
68	4	3	5	3	4	19
69	2	2	2	2	2	10
70	4	4	5	4	4	21
71	4	5	5	4	5	23
72	5	5	5	4	5	24
73	1	5	5	4	5	20
74	2	4	4	5	4	19
75	5	5	5	5	3	23

No. Resp	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
76	4	3	5	4	3	19
77	5	4	5	5	4	23
78	5	5	4	4	4	22
79	4	5	4	5	5	23

2. Kompensasi

No. Resp	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1
1	5	4	5	5	5	24
2	5	3	4	5	4	21
3	4	3	4	4	4	19
4	5	3	4	4	5	21
5	4	5	4	3	3	19
6	5	3	4	4	3	19
7	3	4	3	5	4	19
8	4	3	4	4	3	18
9	4	4	4	3	5	20
10	3	3	5	3	4	18
11	5	5	4	5	4	23
12	5	3	4	4	5	21
13	5	3	5	5	5	23
14	4	4	4	4	4	20
15	5	4	3	4	3	19
16	4	3	5	4	4	20
17	4	3	5	3	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	4	4	4	22
21	5	5	4	5	5	24
22	4	5	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	5	5	24
26	5	5	4	5	5	24
27	4	5	5	5	5	24
28	5	5	4	5	5	24
29	4	5	4	5	4	22
30	5	4	5	4	5	23
31	5	5	4	5	5	24

No. Resp	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1
32	5	5	4	4	5	23
33	5	5	4	5	5	24
34	5	5	4	5	5	24
35	5	5	4	5	5	24
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	3	3	2	3	5	16
39	4	3	4	5	5	21
40	3	3	4	5	5	20
41	4	4	5	4	3	20
42	4	4	3	4	4	19
43	4	3	5	5	4	21
44	3	3	4	3	5	18
45	5	5	4	3	3	20
46	5	5	5	3	4	22
47	5	5	4	3	3	20
48	5	4	5	5	3	22
49	5	5	5	3	4	22
50	5	5	4	3	3	20
51	5	5	5	3	3	21
52	5	5	4	3	3	20
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	4	3	3	20
55	5	5	4	3	4	21
56	5	5	5	4	5	24
57	5	4	5	5	5	24
58	5	5	5	5	4	24
59	5	3	4	5	4	21
60	5	4	5	5	5	24
61	4	3	5	3	4	19
62	5	4	4	5	5	23
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	4	5	4	23
66	5	4	4	4	4	21
67	5	3	4	5	3	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20

No. Resp	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1
71	5	5	4	5	5	24
72	5	5	5	5	4	24
73	5	5	5	4	3	22
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	3	3	4	16
76	5	4	5	5	4	23
77	4	4	4	4	5	21
78	4	3	4	5	3	19
79	3	5	3	4	4	19

3. Motivasi

No. Resp	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
1	4	4	5	4	4	21
2	3	4	3	4	4	18
3	3	4	4	3	4	18
4	4	3	5	4	3	19
5	4	3	4	3	3	17
6	3	3	4	4	3	17
7	4	3	4	4	4	19
8	4	4	3	3	3	17
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18
11	4	4	5	4	5	22
12	4	4	4	3	4	19
13	5	5	4	5	5	24
14	3	4	4	3	4	18
15	4	3	3	4	5	19
16	5	4	3	5	4	21
17	4	5	4	5	3	21
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	4	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	4	4	22

No. Resp	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
27	5	4	5	4	5	23
28	4	4	3	4	5	20
29	4	4	5	4	4	21
30	4	4	5	4	5	22
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	5	4	4	21
33	4	5	5	4	4	22
34	4	4	5	4	5	22
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	5	4	21
37	4	4	4	4	4	20
38	5	3	4	4	5	21
39	3	3	4	4	4	18
40	3	4	5	5	3	20
41	4	5	3	4	5	21
42	4	4	3	3	4	18
43	5	3	4	5	4	21
44	5	4	4	3	4	20
45	5	4	4	4	3	20
46	4	5	4	5	4	22
47	5	3	4	5	4	21
48	5	5	5	4	3	22
49	3	5	5	4	3	20
50	3	5	5	4	4	21
51	3	4	5	3	5	20
52	3	5	5	4	5	22
53	4	4	3	5	4	20
54	4	4	4	3	3	18
55	3	4	4	3	4	18
56	5	4	4	5	4	22
57	4	5	4	4	4	21
58	5	4	4	5	5	23
59	4	3	5	3	5	20
60	5	5	5	5	5	25
61	4	5	4	3	4	20
62	4	4	5	4	4	21
63	5	5	4	4	4	22
64	4	4	4	4	4	20
65	5	4	4	4	4	21

No. Resp	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
66	4	4	4	4	4	20
67	4	3	5	3	4	19
68	5	4	3	4	3	19
69	4	4	4	4	4	20
70	5	4	4	4	5	22
71	5	5	4	4	5	23
72	3	5	4	3	3	18
73	5	4	4	5	4	22
74	3	5	3	4	5	20
75	4	3	5	3	5	20
76	2	5	4	4	4	19
77	5	4	5	5	3	22
78	4	3	5	3	5	20
79	3	4	4	4	3	18

4. Lingkungan Kerja

No. Resp	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3
1	5	4	4	5	4	22
2	3	4	4	4	3	18
3	3	4	4	4	4	19
4	5	3	4	4	3	19
5	3	3	3	3	3	15
6	4	3	3	3	2	15
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	4	3	3	3	3	16
10	4	4	3	3	3	17
11	5	4	5	5	5	24
12	4	4	4	3	4	19
13	3	3	3	5	4	18
14	4	3	4	4	4	19
15	1	4	5	4	3	17
16	4	4	2	4	4	18
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	5	4	5	23

No. Resp	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3
22	5	4	5	5	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	5	5	22
27	4	4	4	5	4	21
28	5	4	4	5	5	23
29	4	5	4	5	4	22
30	5	4	4	5	4	22
31	5	4	4	5	4	22
32	4	4	4	5	5	22
33	5	4	4	5	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	3	5	20
39	4	4	5	3	2	18
40	3	3	4	5	4	19
41	4	5	2	4	3	18
42	4	4	4	4	4	20
43	3	4	5	3	4	19
44	3	3	3	3	3	15
45	5	4	4	3	5	21
46	5	5	4	3	5	22
47	5	5	5	3	4	22
48	5	5	4	3	5	22
49	5	5	5	3	4	22
50	5	5	5	3	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	3	4	22
53	3	3	4	3	3	16
54	5	5	5	3	3	21
55	5	6	4	3	3	21
56	5	4	4	5	5	23
57	4	4	5	5	4	22
58	3	4	5	4	5	21
59	4	3	5	4	3	19
60	4	4	5	5	5	23

No. Resp	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3
61	3	4	3	5	4	19
62	4	5	5	5	4	23
63	5	5	5	4	4	23
64	5	5	5	5	5	25
65	5	4	5	4	5	23
66	5	4	5	5	4	23
67	4	5	4	4	4	21
68	5	4	3	5	4	21
69	3	3	3	3	3	15
70	5	4	4	4	4	21
71	5	5	5	4	5	24
72	5	5	5	3	4	22
73	4	3	5	5	5	22
74	3	5	4	4	4	20
75	4	4	5	4	3	20
76	5	5	3	5	4	22
77	3	4	4	5	5	21
78	4	5	4	3	4	20
79	5	4	3	4	5	21

Lampiran 4 Data Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki - laki	48	60,8%
2.	Perempuan	31	39,2%
Jumlah		79	100,0%

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<25 Tahun	20	25,3%
2.	26 -35 Tahun	34	43,0%
3.	36 – 45 Tahun	14	17,7%
4.	46 – 55 Tahun	8	10,1%
5.	>56 Tahun	3	3,8%
Jumlah		79	100,0%

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP/Sederajat	8	10,1%
2.	SMA/SMK/Sederajat	59	74,7%
3.	Diploma	0	0%
4.	Sarjana	12	15,2%
5.	Megister	0	0%
Jumlah		79	100,0%

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 2 Tahun	21	26,6 %
2.	2 – 4 Tahun	22	27,8 %
3.	4 – 6 Tahun	11	13,9 %
4.	6 Tahun	25	31,6%
Jumlah		79	100,0%

Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kinerja Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.000	.484*	.516*	.000	.618**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.031	.020	1.000	.004
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.000	1	.370	.357	.548*	.715**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.108	.123	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.484*	.370	1	.224	.479*	.790**
	Sig. (2-tailed)	.031	.108		.341	.033	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.516*	.357	.224	1	-.337	.563**
	Sig. (2-tailed)	.020	.123	.341		.146	.010
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.000	.548*	.479*	-.337	1	.521*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.012	.033	.146		.019
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.618**	.715**	.790**	.563**	.521*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.010	.019	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.470*	.354	.268	-.074	.560*
	Sig. (2-tailed)		.037	.126	.252	.757	.010
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.470*	1	.354	.276	.086	.583**
	Sig. (2-tailed)	.037		.125	.238	.718	.007
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.354	.354	1	.711**	.613**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.126	.125		.000	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.268	.276	.711**	1	.794**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.252	.238	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	-.074	.086	.613**	.794**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.757	.718	.004	.000		.001
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.560*	.583**	.880**	.852**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.007	.000	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.725**	.258	.045	.113	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.272	.852	.635	.006
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.725**	1	.196	-.015	.191	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.407	.952	.419	.009
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.258	.196	1	.780**	.563**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.272	.407		.000	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.045	-.015	.780**	1	.681**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.852	.952	.000		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.113	.191	.563**	.681**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.635	.419	.010	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.589**	.565**	.837**	.750**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.554*	.405	.233	.129	.670**
	Sig. (2-tailed)		.011	.076	.323	.589	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.554*	1	.647**	.411	.269	.839**
	Sig. (2-tailed)	.011		.002	.072	.251	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.405	.647**	1	.277	.478*	.855**
	Sig. (2-tailed)	.076	.002		.238	.033	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.233	.411	.277	1	.042	.566**
	Sig. (2-tailed)	.323	.072	.238		.859	.009
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.129	.269	.478*	.042	1	.500*
	Sig. (2-tailed)	.589	.251	.033	.859		.025
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.670**	.839**	.855**	.566**	.500*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.009	.025	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	5

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja X3

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

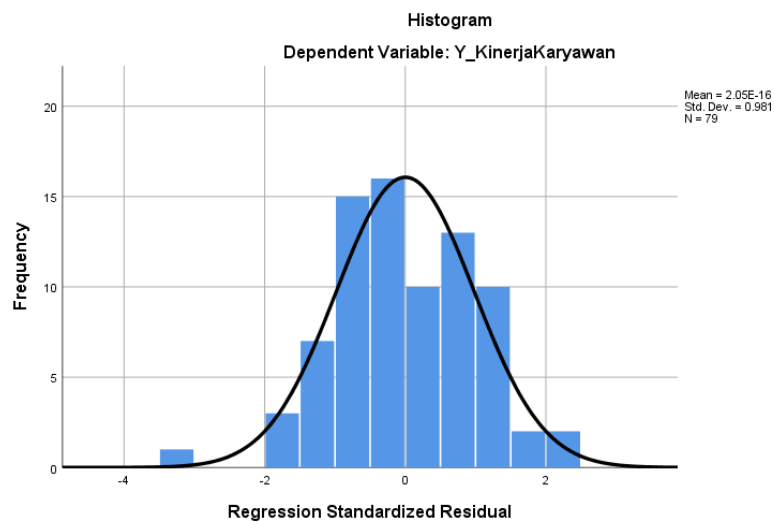
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84320931
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.043
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

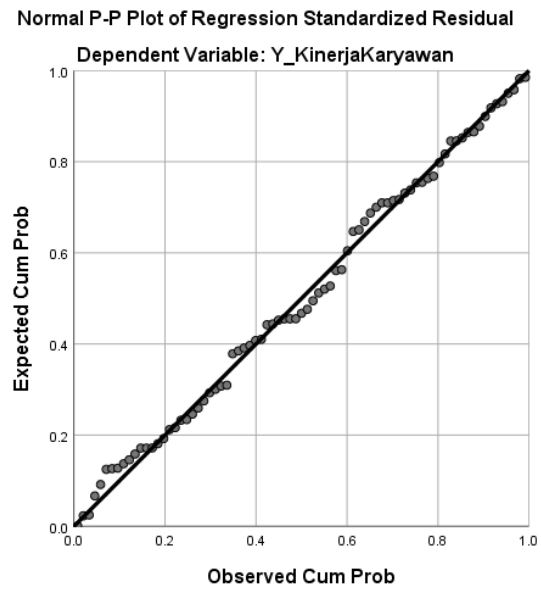
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.





Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.216	2.461		2.119	.037		
X1_Kompensasi	-.219	.121	-.187	-1.807	.075	.617	1.619
X2_Motivasi	.339	.141	.253	2.400	.019	.597	1.675
X3_LingkunganKerja	.630	.098	.639	6.401	.000	.664	1.507

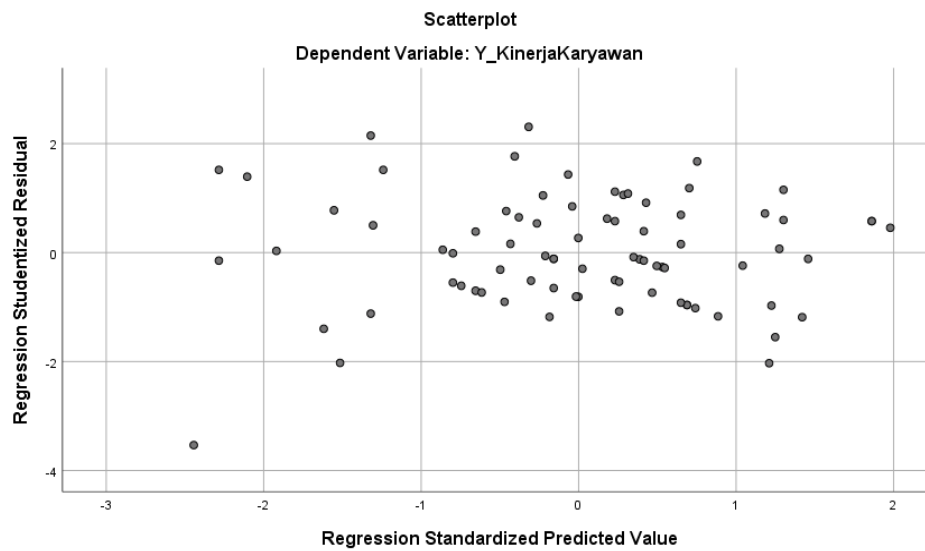
a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.216	2.461		2.119	.037		
X1_Kompensasi	-.219	.121	-.187	-1.807	.075	.617	1.619
X2_Motivasi	.339	.141	.253	2.400	.019	.597	1.675
X3_LingkunganKerja	.630	.098	.639	6.401	.000	.664	1.507

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan



Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Uji R²

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.216	2.461		2.119	.037		
X1_Kompensasi	-.219	.121	-.187	-1.807	.075	.617	1.619
X2_Motivasi	.339	.141	.253	2.400	.019	.597	1.675
X3_LingkunganKerja	.630	.098	.639	6.401	.000	.664	1.507

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268.748	3	89.583	25.354	.000 ^b
Residual	264.999	75	3.533		
Total	533.747	78			

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), X3_LingkunganKerja, X1_Kompensasi, X2_Motivasi

Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.216	2.461		2.119	.037		
X1_Kompensasi	-.219	.121	-.187	-1.807	.075	.617	1.619
X2_Motivasi	.339	.141	.253	2.400	.019	.597	1.675
X3_LingkunganKerja	.630	.098	.639	6.401	.000	.664	1.507

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Adjusted R Square
.484

a. Predictors: (Constant), X3_LingkunganKerja, X1_Kompensasi, X2_Motivasi

b. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

	YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM BATIK SURAKARTA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI	
Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPPT) Terakreditasi B, No: 81/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/II/2021		
Alamat Kampus : Jl. K.H. Agus Salim No. 10 Surakarta 57147 Telp. (0271) 714751 Fax. (0271) 740160 Web : http://www.uniba.ac.id		
Nomor : 302/061015.H4/E/2025 Lamp. : - Hal : Permohonan Ijin Penelitian		Surakarta, 19 November 2025
 Kepada Yth : HRD CV. Cipta Jaya - Abi Tani di Tempat		
 <i>Assalaamu'alaikum Wr. Wb.</i>		
Dengan hormat, Dengan ini kami beritahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Universitas Islam Batik Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut mahasiswa kami :		
Nama : Avril Nia Tri Andhini NIM : 2022020089 Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen No Handphone : 081356166766		
Bermaksud untuk mohon ijin mendapatkan data dari Jawatan/Lembaga/Perusahaan/Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin, guna menyusun skripsi, dengan judul :		
KINERJA KARYAWAN DI TINJAU DARI KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI CV. CIPTA JAYA ABI TANI NGAWI		
Hasil skripsi tersebut hanya bersifat dan bertujuan keilmuan yang tidak akan disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara agar dapat memberikan bantuan dalam mendapatkan data serta keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut untuk penulisan skripsi.		
Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.		
<i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb.</i>		
 Dr. Suhendro, SE, Ak. M.Si. NIDN: 0015027201		