

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT GUDANG GARAM TBK MADIUN

Muhamad Bayu Mahardika<sup>1)</sup>, Apriyanti<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas PGRI Madiun

[Penulis1@gmail.com](mailto:Penulis1@gmail.com)

<sup>2)</sup>Universitas PGRI Madiun

[kelip.apriyanti@unipma.ac.id](mailto:kelip.apriyanti@unipma.ac.id)

### *Abstract*

*PT Gudang Garam Tbk Madiun employees' work motivation is influenced by their workplace environment, organizational culture, and compensation. This study aims to provide empirical evidence for these relationships. These results will demonstrate how employee motivation is influenced by the workplace, company culture, and salary. The sample population for this study included 105 individuals. The non-probability sampling technique utilized in this study is saturation sampling. The technique utilized for data analysis is multiple linear regression analysis. The study's findings suggest that: 1. Employee motivation at PT Gudang Garam Tbk Madiun is positively and significantly influenced by the work environment. 2. The culture of the organization a positive and significant impact on the job motivation of PT Gudang Garam Tbk Madiun staff. 3. The motivation of the employees of PT Gudang Garam Tbk Madiun is positively and significantly impacted by compensation. 4. The job motivation of employees of PT Gudang Garam Tbk Madiun is positively and significantly impacted by the work environment, organizational culture, and remuneration.*

**Keywords:** *Employee Motivation, Work Environment, Organizational Culture and Compensation.*

### **Abstrak**

Tujuan dari research ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap motivation karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun, dampak budaya organization terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun, serta dampak kompensasi terhadap motivation kerja karyawan. Temuan ini akan menunjukkan lingkungan kerja, budaya organization, dan kompensasi semuanya mempengaruhi motivation kerja karyawan. Ada 105 peserta dalam populasi penelitian ini. Dalam pekerjaan ini, sampling saturasi digunakan sebagai metode sampling non-probabilitas. Multiple linear regression analysis adalah methodology yang digunakan dalam data Temuan research ini menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan kerja di PT Gudang Garam Tbk Madiun memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap motivation kerja karyawan. 2. Budaya organization berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. 3. Kompensasi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. 4. Lingkungan kerja, budaya organization, dan gaji berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun.

**Kata kunci:** Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi.

### PENDAHULUAN

Beberapa individu memiliki banyak kegiatan yang berlangsung saat beraktivitas, terutama di tempat kerja. Sumber daya manusia memegang posisi penting untuk bisnis. Oleh karena itulah motivasi kerja karyawan sangat diperhatikan pada suatu perusahaan (Bratama & Erianjoni, 2020). Menurut Susanti & Herminingsih, (2021), menjelaskan bahwa seringkali bisnis memiliki masalah dengan sumber daya manusianya. Karena keberhasilan manajemen dan lainnya bertumpu terhadap sumber daya manusia, sehingga dalam mengelola masalah menjadi sulit. Menurut Widayanto (2022), jika sumber daya manusia suatu lembaga, khususnya karyawannya mampu berfungsi secara bagus, maka perusahaan tersebut akan terus berfungsi dengan baik. Dengan kata lain, kebiasaan perusahaan untuk bertahan hidup bergantung pada efektivitas tenaga kerjanya. Karena mereka bekerja secara efektif dalam pekerjaannya, setiap perusahaan secara konstan mengharapkan kesuksesan dari personelnnya menjadi yang paling menguntungkan bagi bisnis. Oleh karena itulah motivasi kerja karyawan menjadi salah perhatian pada suatu perusahaan karena berdampak pada hasil kerja karyawan (Widodo, 2017).

Berdasarkan bentuk motivasi karyawan PT. Gudang Garam Tbk Madiun ada beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi saat bekerja. Hal ini dapat ditunjukkan melalui karyawan yang belum memiliki keinginan untuk maju. Karyawan cenderung bekerja mengikuti arus sehingga motivasi kerja karyawan kurang maksimal. Untuk skala pengukuran motivasi karyawan yaitu jika kurang dari 75% maka dalam kategori kurang, jika lebih dari 75% berarti motivasi kerja karyawan cukup baik. Lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, adalah variable yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setting dimana PT. Karya Gudang Garam Tbk Madiun, baik secara fisik maupun virtual, dapat memberikan efek yang positive, aman, dan nyaman. Karyawan yang nyaman bekerja akan bekerja lebih baik. Kesan pertama yang menyenangkan di tempat kerja akan mengurangi rasa monoton dan kebosanan karyawan di tempat kerja. Motivasi karyawan pasti akan meningkat sebagai akibat dari kemudahan ini. Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan terhadap tempat kerja mereka mungkin berakibat fatal karena menurunkan tingkat dorongan mereka sendiri untuk bekerja.

Suasana kerja PT. Gudang Garam Tbk. Madiun cukup menguntungkan. Walaupun terdapat karyawan yang merasa bahwa kebersihan pada PT. Gudang Garam Tbk Madiun yang masih kurang terutama pada area kamar mandi karyawan, dan juga tingkat keamanan yang kurang maksimal. Hal ini dibuktikan dari pernah ada kejadian salah satu karyawan kehilangan HP. Oleh karena itulah tingkat keamanan pada PT. Gudang Garam Tbk Madiun perlu ditingkatkan lagi agar lingkungan kerja semakin kondusif. Untuk skala pengukuran lingkungan yaitu jika kurang dari 75% maka dalam kategori kurang, jika lebih dari 75%

berarti lingkungan kerja karyawan cukup baik. Adanya suasana kerja yang baik maka motivasi karyawan meningkat dalam bekerja. Oleh karena itulah suasana kerja berpengaruh significant terhadap motivasi karyawan. Budaya organisasi menawarkan karyawan rasa diri sebagai bagian dari PT. Gudang Garam Madiun. Sikap, perspektif, dan tradisi non-individu dibentuk melalui budaya organisasi. Ini mendesak orang untuk menyesuaikan agar dapat beroperasi secara efisien dengan norma-norma PT. Gudang Garam Tbk Madiun dan membentuk perilaku yang menawarkan anggota organisasi rasa identitas bersama yang kuat. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa budaya organisasi pada PT. Gudang Garam Tbk Madiun cukup baik. Walaupun ada beberapa karyawan yang menganggap bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Gudang Garam Tbk Madiun kurang tepat.

Hal ini dikarenakan bahwa 1) budaya yang diterapkan menyebabkan kinerja karyawan kurang agresif terutama pada karyawan baru, 2) ada beberapa karyawan yang kurang dapat berani menanggung resiko dalam bekerja, 3) ada beberapa karyawan yang kurang dapat berinovasi dalam bekerja (Sumber: PT. Gudang Garam Tbk Madiun, 2022). Dimana budaya organisasi tersebut memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Gudang Garam Tbk Madiun. Motivasi karyawan meningkat ketika budaya organisasi kuat; di sisi lain, jika budaya organisasi diterapkan secara tidak benar, motivasi karyawan bisa turun. Temuan awal peneliti menunjukkan bahwa PT. Gudang Garam Tbk. Karyawan Madiun mendapatkan upah yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Padahal ada satu jenis kompensasi yang terkadang bisa molor dari tanggal yang dijadwalkan.

Adanya pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan bisa meningkatkan motivasi karyawan, sebaliknya saat kompensasi diberikan kurang dengan ketentuan yang ditetapkan serta sering mengalami keterlambatan maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Untuk skala pengukuran kompensasi yaitu jika kurang dari 75% maka dalam kategori kurang, jika lebih dari 75% berarti kompensasi karyawan cukup baik. Oleh karena itulah kompensasi mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan *research* berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PT Gudang Garam Tbk Madiun” berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dikemukakan tentang bagaimana lingkungan kerja, budaya organization, dan kompensasi dapat mempengaruhi motivation kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Sumber Daya Manusia**

Potensi sumber daya manusia perkumpulan mempengaruhi usahanya untuk mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia yang tepat, sebuah

perkumpulan akan berjuang untuk mencapai tujuannya meskipun kemajuan *technology*, pengembangan *information*, ketersediaan keuangan, dan ketersediaan *material* yang sesuai. Menurut Sutrisno (2016), sumber daya manusia adalah pekerja yang mau, bisa, dan waspada untuk mencapai tujuan perkumpulan. Seperti yang telah dikatakan sebelumnya, aspek kunci dari sisi sumber daya manusia adalah bagaimana mereka berkontribusi pada bisnis, tetapi aspek utama seseorang adalah bagaimana mereka diperlakukan atas kontribusi mereka, yang pada akhirnya akan menentukan seberapa baik dan berapa lama mereka dapat hidup.

### **Motivasi Kerja**

Hasibuan mengklaim bahwa (2017) hanya sumber daya manusia secara umum dan evaluasi kecenderungan, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dari seseorang yang cukup kuat dalam organisasi dan siap untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi merupakan *motivation* (motivasi) dalam manajemen. Menurut penjelasan Afandi lebih lanjut pada tahun 2018, *motivation* adalah suatu keinginan yang berkembang dari dalam diri seseorang sebagai akibat dijiwai, didesak dalam melaksanakan tugas dengan kesungguhan dan kesenangan agar hasil tugas tersebut dapat tercapai. dia lakukan untuk menjadi sukses. dan keunggulan.

### **Lingkungan Kerja**

Salah satu elemen yang dapat berdampak langsung baik penyakit fisik maupun non fisik, serta perasaan karyawan, adalah *circle* tempat kerja. Produktivitas karyawan akan meningkat jika tempat kerja memiliki budaya yang *positive*. Menurut Gomes (2015), *circle* tempat kerja adalah suatu proses di mana *circle* bersosialisasi satu sama lain yang memiliki ciri nilai perkumpulan yang tidak dapat dipisahkan dari *circle* tempat perkumpulan tersebut berada. berada, dan manusia yang menjadi pusat dari semuanya.

### **Budaya Organisasi**

Semacam budaya yang hadir dalam keluarga atau tempat kerja tidak akan terisolasi dari kehidupan sehari-hari individu. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang *significant* dalam mempengaruhi dan menentukan bagaimana orang berperilaku di tempat kerja. Budaya organisasi menurut Moeheriono (2017) adalah cara pandang yang dipegang oleh suatu kelompok secara implisit untuk memandu tanggapannya terhadap berbagai situasi.

Menurut Sedarmayanti (2018), budaya organisasi mengacu pada sikap dan nilai yang dimiliki karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Sikap dan nilai ini, bersama dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi, akan memandu bagaimana karyawan bertindak. Perspektif individu karyawan tentang cita-cita organisasi memunculkan budaya organisasi.

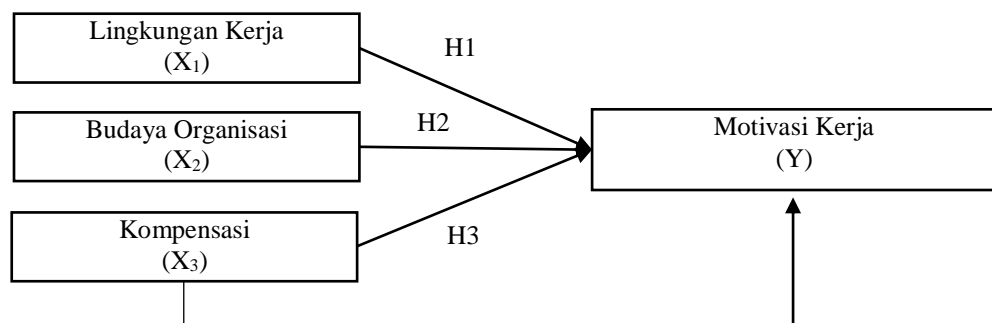
### Kompensasi

Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan moneter atau barang berwujud yang diperoleh karyawan serentak atau tidak serentak sebagai upah atas pemberian layanan kepada bisnis. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2018), kompensasi terdiri dari pembayaran kontan, pembayaran tidak kontan berupa tunjangan karyawan, dan incentive yang mendorong pekerja untuk berusaha ekstra dan menghasilkan banyak. Menurut penjelasan tambahan Sofyandi tahun 2019, kompensasi merupakan biaya yang harus ditanggung oleh usaha dengan harapan mendapatkan keuntungan berupa hasil kerja yang baik dari para pekerjanya.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel-variabel dalam penelitian ini berbasickan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan

Pustaka :



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Source : Modifikasi dari *Research* I Muhammad Reza Putra (2020), Kendrianti (2022), dan Dian Siti Masitoh (2021)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1** : lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT Gudang Garam TBK Madiun
- H2** : budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT Gudang Garam TBK Madiun
- H3** : kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT Gudang Garam TBK Madiun
- H4** : lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT Gudang Garam TBK Madiun

### METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam *research* ini adalah kuantitatif. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sulgiyono, 2020). Data *research* ini berjumlah 105 karyawan diantaranya seluruh karyawan PT Gudang Garam TBK Madiun. Dalam *research* ini, *sampling* jenuh digunakan. *Regression* linier berganda akan digunakan dalam analysis data *research* ini, dan test F dan test T akan digunakan untuk pengtestan hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### *Validity Test*

Table 1. Hasil Test Validity Variable Lingkungan Kerja (X1)

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X <sub>1.1</sub>	0,758	0,190	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,721	0,190	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,598	0,190	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,696	0,190	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,800	0,190	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,786	0,190	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,460	0,190	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,525	0,190	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,481	0,190	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,555	0,190	Valid
X <sub>1.11</sub>	0,445	0,190	Valid
X <sub>1.12</sub>	0,765	0,190	Valid
X <sub>1.13</sub>	0,623	0,190	Valid
X <sub>1.14</sub>	0,733	0,190	Valid
X <sub>1.15</sub>	0,637	0,190	Valid
X <sub>1.16</sub>	0,545	0,190	Valid

Source: Primary data is processed 2023

Tempat kerja, atau variable X1, menunjukkan validitas masing-masing dari 16 item kuesioner. Kondisi yang meliputi table memiliki  $r_{hitung} > t_{tabel}$  (0,190) dan nilai significance 0,050, terpenuhi dengan ini.

Table 2. Hasil Test Validity Variable Budaya Organisasi (X2)

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X <sub>2.1</sub>	0,589	0,190	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,531	0,190	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,580	0,190	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,580	0,190	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,516	0,190	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,411	0,190	Valid

X <sub>2.7</sub>	0,497	0,190	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,533	0,190	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,434	0,190	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,458	0,190	Valid
X <sub>2.11</sub>	0,446	0,190	Valid
X <sub>2.12</sub>	0,581	0,190	Valid
X <sub>2.13</sub>	0,431	0,190	Valid
X <sub>2.14</sub>	0,406	0,190	Valid

Source: Primary data is processed 2023

Semua soal pada variable X2 yaitu budaya organisasi sebanyak 14 soal angket adalah valid. Kondisi yang meliputi table memiliki  $r_{hitung} > t_{tabel}$  (0,190) dan nilai significance 0,050, terpenuhi dengan ini.

*Table 3. Hasil Test Validity Variable Kompensasi (X3)*

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X <sub>3.1</sub>	0,801	0,190	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,498	0,190	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,641	0,190	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,820	0,190	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,756	0,190	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,638	0,190	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,637	0,190	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,707	0,190	Valid

Source: Primary data is processed 2023

Variable X3 yaitu kompensasi sebanyak 8 soal angket adalah valid. Kondisi yang meliputi table memiliki  $r_{hitung} > t_{tabel}$  (0,190) dan nilai significance 0,050, terpenuhi dengan ini.

*Table 4. Hasil Test Validity Variable Komitmen Organisasi (Y)*

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
Y <sub>1.1</sub>	0,838	0,190	Valid
Y <sub>1.2</sub>	0,835	0,190	Valid
Y <sub>1.3</sub>	0,804	0,190	Valid
Y <sub>1.4</sub>	0,826	0,190	Valid
Y <sub>1.5</sub>	0,745	0,190	Valid
Y <sub>1.6</sub>	0,837	0,190	Valid
Y <sub>1.7</sub>	0,837	0,190	Valid
Y <sub>1.8</sub>	0,837	0,190	Valid
Y <sub>1.9</sub>	0,837	0,190	Valid
Y <sub>1.10</sub>	0,837	0,190	Valid

Source: Primary data is processed 2023



Variable Y yaitu motivasi karyawan sebanyak 10 soal adalah valid. Kondisi yang meliputi table memiliki  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,190) dan nilai significance 0,050, terpenuhi dengan ini.

### Reliability Test

Table 5. Hasil Reliability Test

Variable	Cronbach's Alpa	Standar Cronbach's Alpa	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0.889	0.700	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0.750	0.700	Reliable
Kompensasi (X3)	0.845	0.700	Reliable
Motivasi Karyawan (Y)	0.857	0.700	Reliable

Source: Primary data is processed 2023

Variable yang digunakan reliable dalam instrumen pengukuran variable, sesuai dengan tabel di atas bahwasanya nilai *cronbach alpha* > 0.70.

### Multiple linear regression line analysis

Table 6. Multiple linear regression line analysis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.062	1.051		3.865	.000
	Lingkungan Kerja	.386	.092	.359	4.726	.000
	Budaya Organisasi	.243	.054	.238	3.797	.000
	Kompensasi	.405	.059	.573	6.833	.000

A. Dependents Variable: Motivasi Karyawan

Source: Primary data is processed 2023

Berikut adalah berbagai persamaan garis regression linier yang ditemukan dalam penelitian ini:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

$$\hat{Y} = 4,062 + 0,386X_1 + 0,243X_2 + 0,405X_3 + e_i$$

Interpretasi persamaan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta adalah 4,062. Nilai positive 4,062 dapat dilihat pada nilai konstanta. Ini menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun sebesar 4,062 jika faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan  $e_i$  (variable lain yang tidak dieksplorasi) tetap.
- 2) Koefisien  $b_1 = 0,386$  menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun akan naik sebesar 0,386 poin jika nilai variable



lingkungan kerja (X1) naik satu poin sedangkan variable independentt lainnya tetap.

- 3) Koefisien  $b_2 = 0,243$  menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun akan naik sebesar 0,243 poin jika variable budaya organisasi (X2) tumbuh sebesar satu poin sedangkan variable independentt lainnya tetap.
- 4) Koefisien  $b_3$  sama dengan 0,405 artinya jika nilai variable kompensasi (X3) bertambah satu angka sedangkan variable bebas lainnya tetap konstan, maka motivasi kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,405 point.

### T-Test (Parsial)

Table 7. Hasil t-Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.062	1.051		3.865	.000
	Lingkungan Kerja	.386	.092	.359	4.726	.000
	Budaya Organisasi	.243	.054	.238	3.797	.000
	Kompensasi	.405	.059	.573	6.833	.000

Source: Primary data is processed 2023

Hasil tersebut dapat dikemukakan beberapa hal sebagai berikut.

- 1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui karena variable lingkungan kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,726 > 1,984$  dengan significance  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positive dan significant terhadap motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun sampai batas tertentu. Ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan di PT Gudang Garam Tbk Madiun.
- 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variable budaya organisasi ( $X_2$ ), dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,797 > 1,984$  dengan significance  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positive dan significant terhadap motivation insan PT Gudang Garam Tbk Madiun sampai batas tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa motivation karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun dapat meningkat seiring dengan budaya organisasi organisasi.
- 3)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variable kompensasi ( $X_3$ ) dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,833 > 1,984$  dengan significance  $0,00 < 0,05$ . Ini menyatakan bahwa variable remunerasi ( $X_3$ ) berpengaruh positive dan substansial

terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa motivation karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun dapat meningkat seiring dengan kompensasi mereka.

### F-Test (Simultaneous)

Table 8. Hasil F-Test

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1968.642	3	656.214	180.436	.000 <sup>b</sup>
	Residual	367.320	101	3.637		
	Total	2335.962	104			

A. Dependents Variable: Motivasi Karyawan  
B. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Source: Primary data is processed 2023

$F_{hitung} = 180,436 > F_{tabel} = 2,696$  dengan nilai  $0,00 < 0,05$  adalah tingkat significance. Hal ini menunjukkan bagaimana faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi semua memiliki peran kunci dalam bagaimana motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif tempat kerja, budaya organisasi, dan kompensasi, semakin termotivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun.

### Coefficient of Determination ( $R^2$ )

Table 9. Hasil Coefficient of Determination ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.838	2.015

A. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja  
B. Dependents Variable: Motivasi Karyawan

S

Source: Primary data is processed 2023

Menurut karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun, variable independent berikut ini paling berpengaruh terhadap motivasi mereka: lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi:

$$R_y^2 \times 100\% = 0,843 \times 100\% = 84,3\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi sebesar 84,3%. Sedangkan tambahan variable bebas yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 15,7%.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan**

Pembahasan pertama yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui karena variable lingkungan kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,726 > 1,984$  dengan significance  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positive dan significant terhadap motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun sampai batas tertentu. Itu menyatakan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan di PT Gudang Garam Tbk Madiun.

Penelitian ini dilakukan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada PT Gudang Garam Tbk Madiun, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berkaitan fasilitas kerja yaitu penerangan yang cukup pada PT Gudang Garam Tbk Madiun bisa memudahkan karyawan dalam bekerja dan lebih kondusif. Suhu udara pada PT Gudang Garam Tbk Madiun cukup baik karena terdapat ventilasi udara yang cukup serta terdapat kipas angin dan suhu udara yang tepat bisa membuat kami lebih maksimal dalam bekerja. Sebagian responden juga menganggap bahwa atasan bisa berperilaku secara adil kepada seluruh karyawan dan bisa menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Karyawan**

Pembahasan kedua yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variable budaya organisasi ( $X_2$ ), dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,797 > 1,984$  dengan significance  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positive dan significant terhadap motivasi insan PT Gudang Garam Tbk Madiun sampai batas tertentu. Itu menyatakan bahwa motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun dapat meningkat seiring dengan budaya organisasi organisasi.

Penelitian ini dilakukan terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi ditunjukkan bahwa banyak dari karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani bekerja dengan ide kreatif serta berani menanggung resiko dari dampaknya. Sebagian karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun dalam bekerja selalu teliti dan selalu bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga jarang mengalami kesalahan. Karyawan bisa bekerja dengan baik bersama rekan kerja lainnya, adanya pekerjaan yang dilakukan bersama bisa membuat pekerjaan cepat selesai. Selain itu, cukup banyak karyawane PT Gudang Garam Tbk Madiun yang selalu memberikan ide maupun gagasan dalam bekerja dan peraturan yang diterapkan PT Gudang Garam Tbk Madiun bisa diterima karaywan dengan baik.

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan**

Pembahasan ketiga yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada variable kompensasi ( $X_3$ ) dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,833 > 1,984$  dengan significance

$0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variable remunerasi ( $X_3$ ) berpengaruh positive dan substansial terhadap motivasi kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Itu menyatakan bahwa motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun dapat meningkat seiring dengan kompensasi mereka.

Penelitian ini dilakukan yang berkaitan dengan kompensasi ditunjukkan oleh karyawan memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan kompensasi yang diperoleh bisa memenuhi kebutuhan karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Sebagian karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun juga selalu memperoleh incentive secara rutin dan selalu bekerja melebihi target agar mendapatkan incentive. Karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun memperoleh tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya secara rutin dan seluruh karyawan memperoleh tunjangan yang sama. Selain itu, fasilitas yang disediakan pihak PT Gudang Garam Tbk Madiun untuk karyawan sudah cukup lengkap serta fasilitas yang disediakan bagus dan layak pakai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan**

Pembahasan keempat yaitu  $F_{hitung} = 180,436 > F_{tabel} = 2,696$  dengan nilai  $0,00 < 0,05$  adalah tingkat significance. Hal ini menunjukkan bagaimana faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi semua memiliki peran kunci dalam bagaimana motivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Itu menyatakan bahwa semakin kondusif tempat kerja, budaya organisasi, dan kompensasi, semakin termotivasi karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun..

Studi ini sebagian besar berfokus pada hubungan antara motivasi karyawan dan tempat kerja, budaya perusahaan, dan remunerasi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun bekerja dengan bersemangat karena tanggung jawab saya cukup besar dan bekerja dengan sungguh-sungguh agar dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan. Sebagian karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun juga bisa bekerja lebih baik daripada karyawan lain dan bekerja dengan giat agar dapat naik jabatan. Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun yang teladan dan karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja agar dihargai oleh perusahaan. Beberapa pekerja menikmati tugas yang sulit, dan tugas yang sulit dapat meningkatkan motivasi karyawan. Kondisi tempat kerja, budaya perusahaan, dan kompensasi adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja berpengaruh positive dan substansial terhadap motivation karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Itu menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positive juga akan meningkatkan motivation kerja karyawan.
2. Budaya organization berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Itu menyatakan bahwa semakin positive budaya organization, semakin termotivasi karyawannya.
3. Kompensasi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivation insan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Itu menyatakan bahwa motivation karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat kompensasi.
4. Lingkungan kerja, budaya organization, dan kompensasi berpengaruh baik dan cukup besar terhadap motivation kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk Madiun. Itu menyatakan bahwa semakin positive tempat kerja, budaya perusahaan, dan kompensasi, semakin termotivasi karyawan.

### Saran

1. Bagi pihak PT Gudang Garam Tbk Madiun
  - a. Hendaknya lebih memperhatikan kelengkapan fasilitas lingkungan kerja agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja
  - b. Hendaknya kompensasi dengan tetap waktu dan sesuai dengan ketentuan serta sering memberikan bonus kepada karyawan.
2. Bagi Karyawan, hendaknya untuk lebih memaksimalkan kinerja sehingga hasil kerja akan memuaskan dan tidak mengalami kesalahan.
3. Studi lain harus mempertimbangkan pengaruh faktor independentt tambahan yang mempengaruhi motivation karyawan tetapi tidak dilihat dalam research ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Zanafa Publising.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variable Intervening Imam Baihaqi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga Saifudin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga Abstrak. *Journal of Management*, 2, 10–22.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga.,.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bratama, A., & Erianjoni. (2020). The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class

- II B Bangko Correctional Institutions. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(2), 416–438. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i2.15626>
- Budianto, A., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Farida, U. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. FE Universitas Muhammadiyah.
- Firmansayah, M. F. (2011). *Pengaruh Computer Anxiety Terhadap Kinerja Staf dan Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Gomes, F. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hadari, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima*. Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. BPF.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017a). *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017b). *Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas*. PT. Bumi Askara.
- Hendrianti. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Badjatex Bandung. <http://elib.unikom.ac.id/download.php>, 1–21.
- Indah, I., & Riana, G. (2020). The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(8), 43–51. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Khodijah, S. (2018). *Pengaruh Media Gambar Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Materi Pengumuman Di Kelas Iv Mis Nur Hafizah Desa Sei Rotan Kec. Percut Sei Tuan Kab. Deli*. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lestari, F. T., & muchsinati, E. S. (2022). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment, Leadership Style, Employee Competence, And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Starbucks And Excelso Employees In Batam City. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 10(2), 223–235.



- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Marhawati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Makassar*. Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu :Zanafa Publishing. Baihaqi, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variable Inte.
- Masitoh, D. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Btn Cabang Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 1–19. <https://doi.org/10.17509/jimb.v5i1.1015>
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 05(02), 1–19.
- Nanda, M. R., & Setyorini, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Pengkompensasian (Studi Pada Karyawan Di Cv. Multi Uny Utama Badan Pengelolaan Dan Pengembangan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(1), 1–15.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nurchahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *Journal International Research and Critics Institute*, 5(3), 25521–25533. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Putra, M. R., Yandi, A., & Maharani, A. (2020). Determination of employee motivation and performance: Working environment, organizational culture, and compensation. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(3), 419–436. <https://doi.org/10.31933/DIJEMS>



- Rasyiddin, A., Rini, E. S., & Fadli, F. (2022). The Influence of Service Quality, Product Quality, Price and Promotion on ayampenyet Jakarta (APJ) Purchase Decisions on SM Raja Medan Branch. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 392–398. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220146>
- Robbins. (2015a). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins. (2015b). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima*. Erlangga.
- Rosid, M. A., Endarwati, L., & Kusumawati, I. (2022). The Influence of Organization Culture and Work Environment toward Work Motivation which Implications for The Job Performance The Charitable Efforts of Muhammadiyah Education Institutions in Tangerang-Indonesia. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i3.768>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Septya, P., & Yuliastanty, S. (2022). Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Satu :Zanafa Publishing. Baihaqi, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variable Inte. *International Conference On Global Education.*, 679-686.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Urnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha. Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, D., & Herminingsih, A. (2021). Organizational Culture, Compensation, and Work Motivation Have a Significant Influence on Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(2), 240–256. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i2.1069>
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Kencana.

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Prenadamedia Group.
- Wardiah, M. . (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.
- Widayanto, T., & Nugroho, S. H. (2022). The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation. *Urnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 15(2), 218–234. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v3i4.906>
- Widodo, D. S. (2017). The Effect Of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 5(2), 1–7. <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/jspui/handle/10603/7385>
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Presindo.