P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

# Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur Kawasan Industri Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur

[1]Estu Mahanani
[1]Program Studi Manajemen, UPI-Y.A.I, Jakarta

E-mail: [1]estu.mahanani@upi-yai.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur Kawasan Industri Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan tetap industri sepatu dan manufaktur di Kawasan Industri Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur sebanyak 135 orang, dengan teknik sampling *probability sampling* menggunakan sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dan rumus Slovin diperoleh 100 sampel penelitian. Analisis data Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.00. Hasil penelitian dari ketiga variabel independen yang dihipotesiskan yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan fisik, variabel yang berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sektor Manufaktur Kawasan Industri Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur adalah Kompensasi. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perusahaan manufaktur Kawasan Industri Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan kedepannya dapat dilakukan melalui penguatan motivasi dan lingkungan fisik yang kondusif dengan tetap mempertahankan lingkungan fisik yang nyaman dan kondusif..

**Kata kunci :** ***Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan Fisik, Kinerja Karyawan***

## *ABSTRACT*

*This study aims to analyze the influence of work motivation, compensation, and the physical environment on employee performance in the manufacturing sector in the Penggilingan Industrial Estate, Cakung, East Jakarta. The method used was explanatory research with a quantitative approach. The study population was 135 permanent employees in the manufacturing sector in the Penggilingan Industrial Estate, Cakung, East Jakarta. Using probability sampling techniques using simple random sampling and the Slovin formula, 100 samples were obtained.Data analysis was performed using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS 4.00 software. The results of the study revealed that the three hypothesized independent variables—work motivation, compensation, and the physical environment—individually had a significant positive effect on employee performance in the manufacturing sector in the Penggilingan Industrial Estate, Cakung, East Jakarta. This finding implies that the management of the manufacturing company in the Penggilingan Industrial Estate, Cakung, East Jakarta, can design strategies to improve employee performance in the future by strengthening motivation and a conducive physical environment while maintaining a comfortable and conducive physical environment.*

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

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

## 1. PENDAHULUAN

Industri manufaktur berkontribusi sebesar 18,98% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2024. Kontribusi ini menjadikan sektor manufaktur sebagai salah satu penopang utama perekonomian nasional, penyerapan tenaga kerja, dan daya saing ekspor Indonesia. Namun, di tengah tekanan global dan tuntutan efisiensi, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberlanjutan perusahaan, sementara di lapangan masih banyak ditemui tantangan internal seperti rendahnya motivasi, ketidakseimbangan kompensasi, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja khususnya lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan secara umum, studi yang secara spesifik meneliti dalam konteks sektor manufaktur di Kawasan Industri Penggilingan, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, masih terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah tersebut dengan memberikan pemahaman empiris yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di lokasi spesifik ini.

Kawasan Industri Penggilingan, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, merupakan salah satu pusat kegiatan industri padat karya di Jakarta, dengan sekitar 600 Industri Kecil Menengah (IKM). Dinamika operasional di kawasan ini menuntut kinerja karyawan yang konsisten dan prima untuk menghadapi tantangan produksi dan pasar. Berbagai isu terkait kinerja karyawan yang mungkin muncul di sektor manufaktur kawasan ini, seperti fluktuasi produktivitas, tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, masalah kualitas produk, atau tingkat absensi yang masih perlu perbaikan, dapat berkaitan erat dengan tingkat motivasi kerja, struktur kompensasi yang berlaku, serta kondisi lingkungan kerja yang ada.

Sebagai kawasan industri padat karya, perusahaan manufaktur menghadapi tantangan seperti target produksi tinggi, jam kerja panjang, dan turnover karyawan. Oleh karena itu, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja (fisik) menjadi faktor utama dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas tetap optimal.

## 2. LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berdasarkan *Theory of Needs* David McClelland dalam "Encycl. Personal. Individ. Differ.," (2018) yang menjelaskan bahwa motivasi individu dalam konteks kerja sangat dipengaruhi oleh tiga kebutuhan dominan yang secara psikologis membentuk orientasi perilaku kerja seseorang. Dimensi pertama, kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yakni dorongan individu untuk mencapai standar kerja tinggi, menetapkan tujuan yang menantang, dan menyelesaikan tugas dengan hasil optimal; kedua, kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), yakni keinginan individu untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis, diterima dalam kelompok kerja, dan menciptakan suasana kolaboratif; ketiga, kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yakni hasrat memengaruhi, mengarahkan, atau mengambil peran dominan dalam struktur organisasi.

Menurut Tsauri (2013) dalam Mahanani, Estu, et al., (2022) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan internal yang muncul dalam individu untuk meningkatkan semangat kerja. Menurut (Hustia, 2020) dalam Nurdin, Ali (2017) motivasi merujuk pada dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk meraih tujuan tertentu.

### Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Emil & Riandi, (2021) kompensasi merupakan seluruh bentuk penerimaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. (Handoko, 2014) menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penghargaan atas kontribusi kerja yang diberikan. Menurut Nurhayati dan Supardi (2020) dalam Mahanani et al., (2022) kompensasi merupakan finansial yang diberikan sebagai pengganti jasa karyawan,

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

yang dapat dianggap sebagai penghargaan dari perusahaan kepada mereka.

Menurut Dessler (2017) dalam Nurdin, Ali (2017) kompensasi merupakan bentuk pembayaran kepada karyawan yang mencakup berbagai hal yang terkait dengan kesejahteraan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Menurut Sinambela (2016) dalam Nurdin, Ali (2017) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawainya atas jasa-jasa mereka.

Menurut Emil & Riandi, (2021) dalam (Octavia et al., n.d.), dimensi dan Indikator Kompensasi yakni: Kompensasi langsung meliputi Gaji, Insentif, Bonus. Kompensasi tidak langsung meliputi Tunjangan, Asuransi, Cuti, Fasilitas

**Lingkungan Kerja**

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada *Two-Factor Theory,* Frederick Herzberg dalam (Giroux, 2017) yang membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi perilaku kerja, yaitu *motivators* yang berkaitan dengan kepuasan intrinsik, dan *hygiene factors* yang berkaitan dengan kondisi kerja dasar. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yang menurut Herzberg meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan yang signifikan.

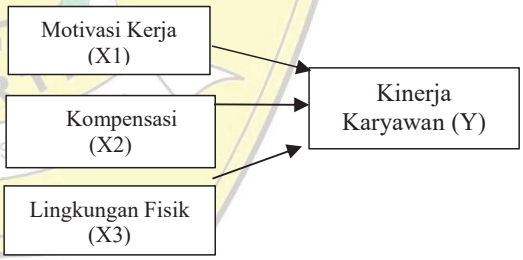
Dalam konteks ini, lingkungan kerja dikaji melalui tiga dimensi utama. Pertama, lingkungan fisik, yang mencakup aspek-aspek seperti penerangan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, dan kebersihan area kerja yang mendukung kesehatan dan produktivitas. Kedua, lingkungan sosial, yaitu kualitas hubungan antarpegawai serta interaksi antara karyawan dan atasan, yang dapat menciptakan suasana kerja yang suportif atau sebaliknya menimbulkan konflik. Ketiga, lingkungan psikologis, yang meliputi persepsi terhadap beban kerja, rasa aman selama bekerja, serta tingkat stres yang dialami karyawan.

**Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini berlandaskan pada *Goal-Setting Theory* Edwin Locke dalam "ECPH Encycl. Psychol.," (2024) yang menekankan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh tujuan (*goals*) yang spesifik, terukur, menantang, dan diterima oleh individu tersebut. Locke berpendapat bahwa tujuan yang jelas akan memfokuskan perhatian, mengarahkan upaya, meningkatkan ketekunan, serta mendorong pengembangan strategi untuk pencapaian yang lebih baik.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui dimensi: Pertama, kuantitas kerja, jumlah output atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Kedua, kualitas kerja, yang ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Ketiga, ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target waktu dan jadwal yang ditentukan. Keempat, inisiatif dan tanggung jawab, yang mencerminkan kesediaan karyawan untuk mengambil peran aktif, menyelesaikan masalah secara mandiri, serta menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan tim dan organisasi.

**Kerangka Berpikir**




Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2026)

**Hipotesis**

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur di Kawasan Industri Penggilingan, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur di Kawasan Industri Penggilingan, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur

H3: Lingkungan Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur di Kawasan Industri Penggilingan, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur

## 3. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti.

Populasi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan sepatu dan manufaktur di Kawasan Industri Penggilingan, Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur yakni 135 orang pekerja. Teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan menggunakan sampling acak sederhana (*Simple Random Sampling*), menggunakan rumus Slovin menurut Umar Husein (2013) diperoleh 100 orang.

Terdapat dua jenis data berdasarkan sumbernya dipakai dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder melalui studi pustaka. Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner (dalam skala *Likert*) dan diolah menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software *SmartPLS 4.0.9.3* untuk menguji outer dan inner model persamaan regresi berganda.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung, Jakarta Timur tidak asing bagi sebagian besar orang. Lokasi usaha PIK Pulogadung ini, berada di Jalan Raya Penggilingan, diresmikan pengoperasiannya oleh Pemprov DKI Jakarta pada tahun 1982. Berdiri di atas lahan seluas 44 hektar untuk tempat usaha sekaligus hunian.

Perkampungan ini memiliki sejarah panjang dan sudah berusia cukup lama. PIK Pulogadung yang terletak di Jalan Raya Penggilingan merupakan 'rumah' bagi pedagang dan industri kecil.

Kini Kawasan PIK Penggilingan merupakan kawasan Wisata Belanja yang banyak dikunjungi dan selalu ramai di malam hari. Disamping banyak kios yang menjual berbagai macam produk, juga terdapat tempat wisata kuliner. Dengan kemudahan transportasi yang sudah memadai, lokasinya sudah dilewati transportasi umum seperti Transjakarta jurusan Pulogadung–Pulogebang, dan angkutan umum lain, memudahkan pengunjung dan konsumen bertransaksi dan kontak usaha.

Pengusaha industri kecil sangat memelihara tempat usahanya, begitu pula dengan para pekerjanya diperlakukan dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan didukung juga dari pengelola yang memelihara kawasan dan fasilitas yang ada di PIK yang terlihat aman.

Pengusaha industri kecil Penggilingan telah berusaha untuk melaksanakan program pemberian motivasi kerja dan kompensasi secara adil dan transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga setiap karyawan akan merasa diperlakukan dengan adil, merasa bangga dan puas dengan pekerjaannya, memiliki suasana dan lingkungan kerja yang baik, dengan demikian pengusaha industri kecil dapat mempertahankan kelangsungan usahanya dan dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat, karena sulit bagi industri kecil untuk dapat berkembang bila tenaga kerja yang dimiliki tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien

### Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 pekerja di dua perusahaan sepatu dan manufaktur lokasi Perkampungan Industri Kecil (PIK) Pulogadung No. 59 RT.006, RW. 010, Penggilingan Kecamatan Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13940.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas responden laki-laki sebanyak 71%, sedangkan responden perempuan sebanyak 29%. Responden yang berpendidikan SMA dan sederajat sebanyak 36%, sedangkan yang berpendidikan Diploma 1-3 sebanyak 35%, dan berpendidikan S1 sebanyak 29%.

Responden yang masa kerjanya < 5 tahun sebanyak 13%, sedangkan yang masa kerjanya 5-10 tahun sebanyak 26% dan yang masa kerjanya 11-15 tahun sebanyak 29%, dan responden yang masa kerjanya > 15 tahun sebanyak 32%.

**Analisis Hasil Pengolahan Data Penelitian**

**Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)**

**a. Convergent Validity**

*Convergent validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten beserta indikatornya.

Tabel 1. Hasil *Outer Loadings Factor*

| | X1. | X2. | X3. | Y |
|---|---|---|---|---|
| X1.1 | 0.885 | | | |
| X1.2 | 0.870 | | | |
| X1.3 | 0.878 | | | |
| X1.4 | 0.860 | | | |
| X1.5 | 0.879 | | | |
| X1.6 | 0.794 | | | |
| X1.7 | 0.876 | | | |
| X2.1 | | 0.857 | | |
| X2.2 | | 0.835 | | |
| X2.3 | | 0.894 | | |
| X2.4 | | 0.847 | | |
| X2.5 | | 0.874 | | |
| X2.6 | | 0.878 | | |
| X3.1 | | | 0.765 | |
| X3.10 | | | 0.787 | |
| X3.2 | | | 0.721 | |
| X3.3 | | | 0.778 | |
| X3.4 | | | 0.763 | |
| X3.5 | | | 0.730 | |
| X3.6 | | | 0.795 | |
| X3.8 | | | 0.770 | |
| X3.9 | | | 0.710 | |
| Y1 | | | | 0.863 |
| Y2 | | | | 0.857 |
| Y3 | | | | 0.876 |
| Y4 | | | | 0.906 |
| Y5 | | | | 0.821 |
| Y6 | | | | 0.885 |
| Y7 | | | | 0.900 |
| Y8 | | | | 0.794 |
| Y9 | | | | 0.744 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Suatu indikator dinyatakan memenuhi nilai *convergent validity* dan memiliki tingkat validitas yang tinggi saat nilai *outer loading factor* > 0.70. Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai *outer loading* semua indikator berada di atas 0.70, dengan nilai antara 0,710–0,906 sehingga dapat dikatakan semua indikator sudah memenuhi syarat *convergent validity* dan indikator-indikator tersebut valid dalam mengukur keempat variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Cross Loading

| | X1. | X2. | X3. | Y |
|---|---|---|---|---|
| X1.1 | 0.885 | 0.510 | 0.361 | 0.419 |
| X1.2 | 0.870 | 0.459 | 0.320 | 0.328 |
| X1.3 | 0.878 | 0.547 | 0.352 | 0.379 |
| X1.4 | 0.860 | 0.522 | 0.390 | 0.389 |
| X1.5 | 0.879 | 0.535 | 0.334 | 0.431 |
| X1.6 | 0.794 | 0.497 | 0.366 | 0.388 |
| X1.7 | 0.876 | 0.642 | 0.416 | 0.517 |
| X2.1 | 0.502 | 0.857 | 0.451 | 0.569 |
| X2.2 | 0.575 | 0.835 | 0.466 | 0.596 |
| X2.3 | 0.475 | 0.894 | 0.411 | 0.654 |
| X2.4 | 0.600 | 0.847 | 0.458 | 0.620 |
| X2.5 | 0.509 | 0.874 | 0.453 | 0.638 |
| X2.6 | 0.561 | 0.878 | 0.521 | 0.645 |
| X3.1 | 0.418 | 0.426 | 0.765 | 0.392 |
| X3.10 | 0.271 | 0.351 | 0.787 | 0.293 |
| X3.2 | 0.379 | 0.381 | 0.721 | 0.336 |
| X3.3 | 0.315 | 0.435 | 0.778 | 0.339 |
| X3.4 | 0.329 | 0.421 | 0.763 | 0.326 |
| X3.5 | 0.375 | 0.367 | 0.730 | 0.257 |
| X3.6 | 0.352 | 0.448 | 0.795 | 0.300 |
| X3.8 | 0.202 | 0.393 | 0.770 | 0.337 |
| X3.9 | 0.220 | 0.395 | 0.710 | 0.266 |
| Y1 | 0.434 | 0.669 | 0.378 | 0.863 |
| Y2 | 0.464 | 0.620 | 0.371 | 0.857 |
| Y3 | 0.372 | 0.635 | 0.356 | 0.876 |
| Y4 | 0.438 | 0.656 | 0.383 | 0.906 |
| Y5 | 0.408 | 0.623 | 0.359 | 0.821 |
| Y6 | 0.401 | 0.622 | 0.369 | 0.885 |
| Y7 | 0.418 | 0.682 | 0.384 | 0.900 |
| Y8 | 0.401 | 0.509 | 0.310 | 0.794 |
| Y9 | 0.325 | 0.439 | 0.323 | 0.744 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Dari Tabel 2, pengujian *discriminant validity* dengan metode C*ross loading* diperoleh bahwa indikator dari konstruk (varibel) Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Fisik (X3), Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding indikator terhadap varibel lainya. Nilai *cross loading* semua indikator konstruknya lebih besar dari 0,700 artinya masing-masing indikator valid dan sudah lolos tahap *discriminant validity.*

Menurut (Fornell & Larcker, 1981), jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 3. Nilai Fornel-Larcker Criterion

| | X1. | X2. | X3. | Y |
|---|---|---|---|---|
| X1. | 0.864 | | | |
| X2. | 0.621 | 0.864 | | |
| X3. | 0.423 | 0.532 | 0.758 | |
| Y | 0.480 | 0.719 | 0.423 | 0.851 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Untuk pengujian validitas diskriminan dengan metode *Fornell Larcker* pada Tabel 3. terlihat bahwa nilai akar dari AVE untuk variabel motivasi kerja (X1), kompensasi

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

(X2), lingkungan fisik (X3), kinerja karyawan (Y) lebih besar dari korelasi variabel lainnya. Hasil *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan nilai terendah ialah Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,758 serta nilai terbesar ialah Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) masing-masing sebesar 0.880.

Tabel 4. Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

| | X1. | X2. | X3. | Y |
|---|---|---|---|---|
| X1. | | | | |
| X2. | 0.656 | | | |
| X3. | 0.450 | 0.577 | | |
| Y | 0.496 | 0.755 | 0.448 | |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Pengujian *discriminant validity* dengan memperhatikan nilai dari Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) menunjukkan semua variabel lebih kecil dari 0.9 sehingga model penelitian yang sudah dipaparkan dari keempat variabel penelitian terbukti memenuhi kriteria validitas diskriminan antar dua konstruk.

**b. Construct Reliability**

Tabel 5. Hasil *Construct Reliability*

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho... | Composite reliability (rho_c) | Average variance extracte... |
|---|---|---|---|---|
| X1. | 0.943 | 0.951 | 0.954 | 0.746 |
| X2. | 0.932 | 0.934 | 0.947 | 0.747 |
| X3. | 0.908 | 0.912 | 0.924 | 0.575 |
| Y | 0.952 | 0.957 | 0.959 | 0.724 |

Sumber: Hasil penelitian, 2026

***a) Cronbach's Alpha***

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7. Berdasarkan data yang telah diolah pada Tabel 5, hasil *Cronbach's alpha* semua varibel lebih besar dari 0.7, disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

***b) Composite Reliability***

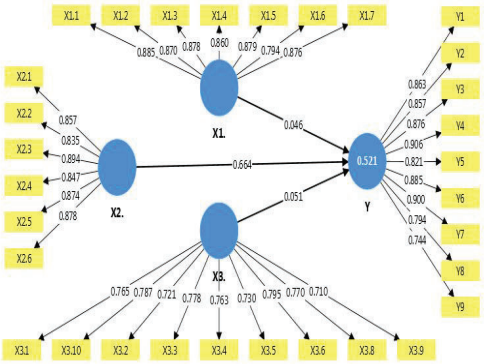
Suatu variabel diakui teruji atau reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7. Berdasarkan data yang telah diolah pada Tabel 5, hasil *composite reliability* semua varibel lebih besar dari 0,600-0,700, disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

**c) *Average Variance Extracted* (AVE)**

Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai AVE minimal 0.5. Berdasarkan data yang dihasilkan, pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0,5 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Semua indikator dapat mencerminkan keempat variabel yang diukur. Jika semua indikator distandarkan, maka nilai AVE akan sama dengan rata-rata nilai *block communalities.*

**Uji Model Struktural (Inner Model)**

**a. Model SmartPLS**




Gambar 2. Hasil Gabungan Outer Dan Inner Model

Sumber : Hasil Pengolahan data SmartPLS, 2026

**b. R-Square ($R^2$)**

Nilai pada R-Square dicantumkan untuk melihat bagaimana besar dampak dari variabel laten bebas terhadap variabel terikat (dependen).

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Tabel 6. Hasil Uji R-Square

| | R-square | R-square adjusted |
|---|---|---|
| Y-Kinerja Karyawan | 0.521 | 0.506 |

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 6. disimpulkan nilai R-Square untuk variabel laten kinerja karyawan sebesar 0.521 yang menunjukkan variabilitas Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja memiliki dampak sebesar 0.521 atau setara dengan 52,1% pada kinerja karyawan sedangkan 4 7 ,9% dipengaruhi oleh kontribusi faktor-faktor lain yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

### *c. Effect Size (F-Square)*

Tabel 7. Hasil Uji F-Square

| | f-square |
|---|---|
| MotivasiKerja> KinerjaKaryawan | 0,003 |
| Kompensasi> KinerjaKaryawan | 0,483 |
| LingkunganKerja> KinerjaKaryawan | 0,004 |

Sumber: Hasil penelitian, 2026

Berdasarkan hasil penelitian, $F^2$ variabel Motivasi Kerja (0,003) dan lingkungan kerja (0,004) berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan sedangkan $F^2$ Kompensasi (0,483) berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan dalam model struktural.

### d. Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (\|O/STDEV\|) | P values |
|---|---|---|---|---|---|
| X1 -> Y | 0.046 | 0.049 | 0.091 | 0.505 | 0.613 |
| X2 -> Y | 0.664 | 0.665 | 0.090 | 7.350 | 0.000 |
| X3 -> Y | 0.051 | 0.054 | 0.093 | 0.545 | 0.586 |

Sumber: Hasil penelitian, 2026

Diketahui nilai t tabel ≈ 1,985 (dua sisi, α = 0,05, df = n-k-1 = 100-k-1 =96)

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji hipotesis berdasarkan nilai *T-statistic* dan *P-value* dapat disimpulkan bahwa:

a) **$Ha_1$: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**
$Ha_1$ ditolak dengan nilai *T-statistic* (0,505) lebih kecil dari T-tabel (1.985) dan nilai *P-value* sebesar 0,613 lebih kecil dari α = 0.05 artinya motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

b) **$Ha_2$: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**
$Ha_2$ diterima dengan nilai *T-statistic* (7,350) lebih besar dari T-tabel (1.985) dan nilai *P-value* sebesar 0.000 lebih kecil dari α = 0.05 artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) **$Ha_3$:Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**
Ha3 ditolak dengan nilai *T-statistic* (0, 545) lebih kecil dari T-tabel (1.985) dan nilai *P-value* sebesar 0.586 lebih besar dari α = 0.05 artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### *e. Goodness of Fit (GoF)*

Menurut Ghozali & Latan (2015), *Goodness of Fit Test* untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran, di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan prediksi model. Nilai GoF didapatkan dengan mengambil akar kuadrat dari rata-rata *communalities index* dan mengalikannya dengan nilai rata-rata *R-Square*.

Perhitungan nilai GoF dapat dilihat berikut ini:

$$AVE = \frac{(0{,}746 + 0{,}747 + 0{,}575 + 0{,}724)}{4}$$

$$= 0{,}698$$

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

R – Square : $R^2$ = (0,521)

$$GoF = \sqrt{AVE \; x \; R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0{,}698 \; x \; 0{,}521}$$

$$GoF = \sqrt{0{,}3636} = 0{,}4353$$

Berdasarkan hasil perhitungan GoF diperoleh nilai 0,4353 (GoF besar) sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

***Y = 0.046 X1 + 0.664 X2 + 0.051 X3***

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Nilai koefisien regresi β1= 0.046 merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ($X_1$) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel Motivasi Kerja dan variabel independen lain diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.046 satuan. Begitu juga sebaliknya.

2) Nilai koefisien regresi β2= 0.664 merupakan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ($X_2$) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kompensasi dan variabel independen lain diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.664 satuan. Begitu juga sebaliknya.

3) Nilai koefisien regresi β3= 0.051 merupakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Fisik ($X_3$) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang mengindikasikan bahwa setiap variabel Lingkungan Fisik mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lain diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.051 satuan, demikian sebaliknya.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pengujian statistik menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) diperoleh nilai *T-statistic* variabel independen kompensasi (7,350) lebih besar dari T-tabel (1.985) dan nilai *P–values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa **kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.** Sedangkan *T-statistic* variabel independen Motivasi (0,505) lebih kecil dari T-tabel (1.985) dan nilai *P-value* sebesar 0,613 lebih kecil dari α = 0.05 yang artinya **motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.** Demikian halnya dengan *T-statistic* variabel independen Lingkungan Kerja (0, 545) lebih kecil dari T-tabel (1.985) dan nilai *P-value* sebesar 0.586 lebih besar dari α = 0.05 artinya **lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil pengujian statistik ini dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang dihipotesiskan yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, secara sendiri-sendiri yang berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sektor Manufaktur Kawasan Industri Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur adalah Kompensasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Drs. H. Ali Nurdin, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (p. 123).

Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *6*(1), 270. https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.253

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Encyclopedia of Personality and Individual Differences. (2018). In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1). https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giroux, C.-R. (2017). The Motivation to work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959. *Relations Industrielles*, *15*(2). https://doi.org/10.7202/1022040ar

Handoko, T. H. (2014). Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. In *Jakarta: Salemba Empat.*

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1). https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Mahanani, Estu, Retnaningdiah, D., et. all. (2021). *Bisnis Suatu Konsep Dan Strategi Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*.

Octavia, W., Alex, S., & Telkom, U. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PERUM BULOG ( Studi Kasus Pada Unit Divisi SDM dan Umum ) THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE KANTOR PUSAT PERUM BULOG ( Case Study at Human Resources and General Division Unit )*. 1–7.

The ECPH Encyclopedia of Psychology. (2024). In *The ECPH Encyclopedia of Psychology*. https://doi.org/10.1007/978-981-99-6000-2

Umar Husein. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. In *PT. Rajagrafindo Persada* (Vol. 1, Issue 4).