



## Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi

Avril Nia Tri Andhini<sup>1\*</sup>, Eny Kustiyah<sup>2</sup>, Sitti Mukarromah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Batik Surakarta

\* E-mail Korespondensi: niaavril03@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 16-03-2026*

*Revision: 25-03-2026*

*Published: 30-03-2026*

### DOI Article:

**10.24905/permana.v17i3.1475**

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 79 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang didukung oleh observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi, sehingga peningkatan motivasi kerja serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan tetap memperhatikan pengelolaan sistem kompensasi secara tepat guna mendukung stabilitas kerja karyawan.

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

### A B S T R A C T

*This study aims to analyze the influence of compensation, work motivation, and work environment on employee performance at CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency using a quantitative descriptive approach. The study population consisted of 79 employees and all were sampled through a saturated sampling technique (census). Data were collected through questionnaires supported by observation, interviews, documentation, and literature studies, then analyzed using multiple linear regression with*

### Acknowledgment



---

*the help of the SPSS program equipped with validity tests, reliability tests, classical assumption tests, F tests, t tests, and coefficients of determination ( $R^2$ ). The results of the study indicate that compensation has no significant effect on employee performance, while work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation, work motivation, and work environment are proven to have a significant effect on employee performance at CV. Cipta Jaya in Ngawi Regency, so that increasing work motivation and creating a conducive work environment are important factors in encouraging improved employee performance, while still paying attention to the appropriate management of the compensation system to support employee work stability.*

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

---

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Era persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar target dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta 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 sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Wuwungan *et al.*, 2020). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilihat dari aspek 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 memiliki pengaruh penting terhadap keberhasilan organisasi (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 bagi karyawan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik berupa finansial maupun nonfinansial.

Penerapan sistem kompensasi yang adil, layak, serta sebanding dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal tersebut dapat menurunkan motivasi serta kinerja karyawan (Harom *et al.*, 2026).

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang memengaruhi perilaku, sikap, serta tingkat usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, serta keinginan yang kuat untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik (Wuwungan *et al.*, 2020).

Faktor lain yang juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta menurunkan tingkat stres, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan (Widhiastuti & Hidayati, 2022).

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). 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). 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).



Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi serta kondisi karyawan. 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, guna memperoleh gambaran empiris yang lebih sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya dipandang sebagai aspek penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam, khususnya terkait dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sebagai perusahaan yang bergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, tingkat kinerja karyawan sangat menentukan efektivitas kerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan perusahaan. Indikasi belum optimalnya kinerja karyawan dapat terlihat dari belum tercapainya target kerja secara konsisten, adanya perbedaan tingkat motivasi antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan agar lebih mendukung aktivitas kerja. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan sistem kompensasi yang diterapkan, tingkat motivasi kerja karyawan, serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang kontekstual sesuai dengan kondisi organisasi guna memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Oktober hingga Desember, dengan lokasi penelitian di CV. Cipta Jaya yang beralamat di Jl. Sultan Agung No.18, Ngerambe, Kecamatan Ngerambe, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cipta Jaya yang berjumlah 79 orang, dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert yang didukung

oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Variabel yang diteliti meliputi kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F), uji hipotesis (uji t), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

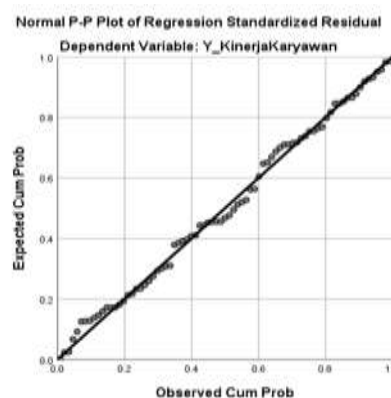
### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	70
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,200

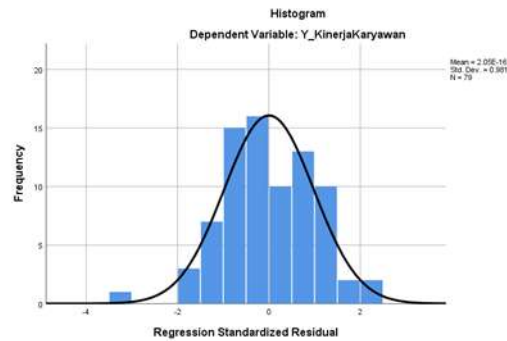
Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Hasil pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal. Pada penelitian ini, hasil uji normalitas dapat diamati melalui grafik Histogram dan Normal P-Plot berikut ini:



**Gambar 1. Grafik Normal P-Plot**

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

**Gambar 2. Grafik Histogram**

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	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 diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 2, nilai *tolerance* ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk ketiga variabel di atas yang seluruhnya lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

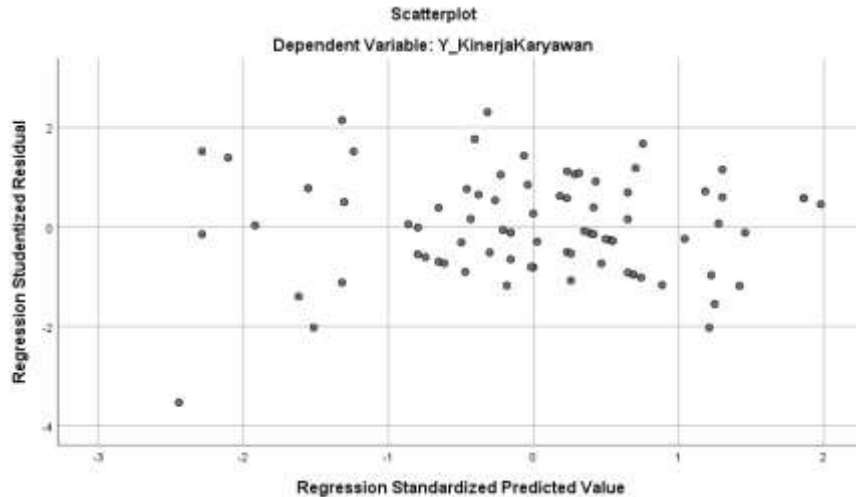
### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. 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 diolah tahun 2026

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Rank Spearman* dengan mengorelasikan nilai absolute residual terhadap masing-masing variabel independen, diperoleh nilai signifikansi yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara residual dengan variabel independen, sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui gambar *scatterplot* berikut:



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std error
(Constant)	5,216	2,461
Kompensasi	-0,219	0,121
Motivasi	0,339	0,141
Lingkungan Kerja	0,630	0,098

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Nilai konstanta sebesar 5,216 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 5,216 apabila seluruh variabel bebas bernilai nol. Setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,219 dengan asumsi variabel lain konstan. Peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,339, sedangkan peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,630 dengan asumsi variabel lain tetap. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 5. Hasil Uji F**

Model	F <sub>hitung</sub>	Sig.
1	25,354	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Pada Tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 25,354 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.

## Uji t

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Model	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kompensasi	-1,807	0,075
Motivasi	2,400	0,019
Lingkungan Kerja	6,401	0,005

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 6, variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  -1,807 dengan signifikansi  $0,075 > 0,05$ , sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_0$  diterima). Variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,400 dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_0$  ditolak). Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  6,401 dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$ , sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_0$  ditolak).

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	Adjusted R Square	Kesimpulan
1	0,484	Variabel Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 48,4%

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* 0,504 yang bisa disebut koefisien determinasi dalam hal ini menunjukkan 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 (Safari *et al.*, 2023; Frizilia *et al.*, 2021; Damayanti, 2024).

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

Kompensasi menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis nol dan ditolaknyanya hipotesis penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Secara konseptual, kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pemberian gaji, bonus, tunjangan, fasilitas kerja, serta hak cuti yang diterima karyawan (Yusup *et al.*, 2023). Pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Adanya sistem kompensasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai atas usaha dan kinerja yang telah diberikan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya kompensasi yang diterima karyawan tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, bonus, tunjangan, fasilitas, dan cuti yang pada dasarnya merupakan bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan. Namun demikian, keberadaan kompensasi tersebut belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang mampu 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.



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

Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis penelitian dan ditolaknya hipotesis nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dipandang sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Secara konseptual, motivasi tercermin melalui adanya tanggung jawab dalam bekerja, keinginan untuk mencapai prestasi kerja, peluang untuk berkembang atau maju, pengakuan atas kinerja yang telah dicapai, serta adanya pekerjaan yang menantang (Pirdaus *et al.*, 2022). Motivasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya motivasi yang kuat, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, berinisiatif, serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung semakin meningkat. Motivasi dalam penelitian ini tercermin melalui dorongan untuk mencapai prestasi, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, semangat dalam mencapai target, serta keinginan untuk berkembang. Faktor-faktor tersebut menjadi pendorong penting yang mampu meningkatkan 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.

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

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis penelitian dan ditolaknya hipotesis nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dipandang sebagai segala kondisi yang terdapat di sekitar karyawan

3257



yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Secara konseptual, lingkungan kerja tercermin melalui suasana kerja yang kondusif, hubungan yang baik antar rekan kerja, hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, serta adanya kerja sama yang efektif dalam tim (Wulandari & Dewi, 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung diharapkan mampu menciptakan rasa aman serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih fokus, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tercermin dari suasana kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, hubungan yang baik antara bawahan dan atasan, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, serta adanya kerja sama yang solid. Faktor-faktor tersebut menjadi pendorong penting dalam meningkatkan 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.

## SIMPULAN

Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi. Kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pemberian imbalan seperti gaji, bonus, tunjangan, fasilitas, dan cuti belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dorongan internal karyawan, seperti tanggung jawab dalam bekerja, keinginan untuk berprestasi, serta peluang untuk berkembang, mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja, serta adanya kerja sama yang baik juga berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi.



Diharapkan manajemen CV. Cipta Jaya di Kabupaten Ngawi dapat melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Meskipun dalam penelitian ini kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, penyesuaian sistem kompensasi yang tepat tetap penting untuk meningkatkan kepuasan kerja serta menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi atas prestasi yang dicapai, penyediaan peluang pengembangan karier, serta membangun komunikasi dan dukungan yang baik dari pimpinan kepada karyawan, sehingga motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, maupun promosi jabatan sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, F., Harun, P., Pracoyo, A., & Bagasworo, W. (2025). The Influence of Work Life Balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction (A Study on Employees of PT XYZ). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 21(2), 179–196. <https://doi.org/10.35384/jkp.v21i2.671>
- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Al-KALAM: Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 65–83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- 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>
- Darmawan, F. G., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 32–44.



<https://doi.org/10.59024/semnas.v1i1.633>

- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- 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.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Nawir, Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP UNIVERSITAS MANDIRI*, 10(3), 301–320.
- Nelsi, M., Abidin, A. Z., & Rostikawati, D. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan jalan Nasional VI Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 86–95.
- Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1631–1638.
- 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>
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://doi.org/10.24114/plans.v1i1.9598>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wulandari, D. K., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Gender, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 14(1), 408–421. 3260



<https://doi.org/10.30640/digital.v3i4.3505>