

# Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari

Shella Natasia<sup>1)\*</sup>, Erizka Trinurfa Yuliadi<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>laashella.2400@gmail.com

<sup>2)</sup>[diana.silaswara@ubd.ac.id](mailto:diana.silaswara@ubd.ac.id)

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

Kata kunci:

Motivasi  
Lingkungan Kerja  
Kompensasi  
Kinerja

## Abstrak

Tujuan dilakukannya kajian ilmiah ini adalah agar mampu mengungkapkan bagaimana pengaruh adanya Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja di salah satu perusahaan bernama PT. Bayu Utama Lestari dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pembagian kuesioner kepada para karyawan adalah teknik yang digunakan dalam kajian ilmiah ini, dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 100 responden dengan populasi 133 orang yang merupakan karyawan di PT. Bayu Utama Lestari, dan untuk pengujian dengan aplikasi SPSS 18 untuk menganalisis data. Hasil dari uji hipotesis koefisien determinasi (R Square) Motivasi (X1) ialah sebesar 0,507 dengan persentase sebesar 50,7%, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,546 dengan persentase sebesar 54,6%, dan Kompensasi (X3) sebesar 0,516 dengan persentase sebesar 51,6%. Dari hasil uji T variabel X1 (Motivasi) mempunyai hasil sebesar  $t_{hitung} 6,582 > t_{tabel} 1,660$  dan nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , untuk variabel X2 (Lingkungan Kerja) nilai  $t_{hitung} 5,659 > t_{tabel} 1,660$  dan nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ , sedangkan untuk variabel X3 (Kompensasi) nilai  $t_{hitung} 3,579 > t_{tabel} 1,660$  dan nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dan dari hasil uji F ialah sebesar  $F_{hitung} 23,973 > F_{tabel} 2,70$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai yang didapatkan dari penelitian bahwa kinerja sangat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) yang berarti H4 diterima, dan uji hipotesis Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi ialah H0 ditolak.

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang paling essential seperti karyawan. Hal ini karena karyawan memiliki kemampuan untuk berfikir, memiliki kreativitas dalam bekerja, bakat serta tenaga yang dibutuhkan perusahaan dalam menghasilkan produk yang diproduksi oleh perusahaan tersebut sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jika kinerja karyawan tersebut bagus di dalam suatu perusahaan maka akan berpengaruh baik juga untuk perusahaan tempat mereka bekerja, dan demikian sebaliknya, semakin buruk karyawan tersebut di dalam suatu perusahaan akan semakin buruk pula perusahaan tersebut. (Anggraeni dan Yoyo, 2022). Kinerja yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan sebuah motivasi, motivasi didefinisikan sebagai sebuah peran yang essential untuk meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat di sebuah perusahaan (Josephine dan Sugandha, 2022). Selain itu, lingkungan tempat karyawan bekerja memiliki peranan yang penting juga untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih baik. Tetapi tidak hanya lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja tapi juga lingkungan didalam satu departemen atau divisi juga sangat mempengaruhi, dikarenakan lingkungan satu departemen atau divisi adalah lingkungan yang paling terdekat dan berada disekeliling kita setiap harinya. (Silaswara dan Yuli, 2021). Selain motivasi dan lingkungan kerja yang baik sebuah kompensasi juga dibutuhkan untuk mendukung kinerja karyawan. Kompensasi diberikan kepada karyawan yang memiliki upaya untuk lebih baik lagi ke depannya, tidak jarang karyawan yang diberikan kompensasi oleh perusahaan untuk keperlunyaan dalam sehari-hari, contohnya upah atau gaji besar, insentif dan lain-lain. (Efreman dan Hernawan, 2022)

Kinerja karyawan dalam bekerja selalu menjadi faktor utama bagi perusahaan tempat mereka bekerja, manajemen kinerja memiliki dampak sebagai sebuah pendorong yang bisa memberikan percepatan. Kinerja seorang karyawan juga harus dinilai dari hasil-hasil pekerjaannya selama ia bekerja diperusahan tersebut, tidak hanya dari seberapa usahanya dalam memajukan perusahaan, tetapi bisa juga dinilai dari banyaknya pekerjaan atau proyek-proyek

dengan perusahaan lain yang dikerjakan dan berhasil diselesaikan dengan baik, dan juga perusahaan mendapatkan keuntungan dari hasil pekerjaan karyawan tersebut, itu juga salah satu cara untuk menilai kinerja karyawan disuatu perusahaan. Selain penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan juga dapat mengevaluasi serta memberi masukan maupun solusi kepada karyawan agar ke depannya karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut bisa semakin berkembang serta memajukan perusahaan lebih baik lagi. Mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan juga bermanfaat bagi karyawan dan bagi perusahaan. (Pujiarti dan Pujianti, 2021)

Berikut ini persentase penjualan 5 tahun belakangan yang dicapai oleh karyawan-karyawan di PT. Bayu Utama Lestari :

Tahun	Presentase
2018	63,5%
2019	73,1%
2020	28%
2021	160%
2022	144,7%

Sumber : PT. Bayu Utama Lestari

Ditahun 2018 penjualan barang di PT. Bayu Utama Lestari berada di persentase target 63,5% , di tahun 2019 naik mencapai 73,1% , berikutnya di tahun 2020 PT. Bayu Utama Lestari mengalami banyak sekali penurunan hingga pencapaian 28% saja yang diakibatkan oleh pandemic covid-19 yang sangat membuat PT. Bayu Utama Lestari menurut begitu drastis persentase pencapaian target penjualannya, kemudian di tahun 2021 PT. Bayu Utama Lestari kembali bangkit dari keterpurukan dan pencapaian target 160%, dan di tahun 2022 PT. Bayu Utama Lestari memiliki pencapaian target 144,7%, memang sedikit menurun dibandingkan dengan tahun 2021,yang diakibatkan oleh banyaknya perusahaan-perusahaan yang terdampak juga oleh masa perpindahan era covid-19 dan masa *new normal* saat ini juga adanya politik yang sedang banyak dibicarakan oleh masyarakat sekitar dan juga berdampak pada persentase penjualan barang di PT. Bayu Utama Lestari.PT. Bayu Utama Lestari merupakan perusahaan trading dan pertambangan yang berorientasi untuk meningkatkan dan mengembangkan industri batubara Indonesia.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Anggraeni dan Yoyo, (2022) dalam sebuah jurnal mengatakan:

“Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yan paling utama yang menjamin keberhasilan suatu institusi dan merupakan tujuan institusi yang ditentukan oleh manajer sebagai fungsi manajemen dan operasi..”

### 2. Motivasi

Menurut (Anggraeni dan Yoyo, 2022), (Hartanto dan Wibowo, 2022), (Josephine dan Sugandha, 2022), (Sulistiyawan dan Santosa, 2022), (Vileonzia dan Fung, 2022) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah sebuah keinginan yang dimulai sejak usia muda dan datang baik dari dalam maupun luar tubuh. seseorang yang menjadikan karyawan untuk mulai bekerja dengan struktur, cita-cita, dan keseriusan.”

### 3. Lingkungan kerja

Menurut (Anggraeni dan Yoyo, 2022), (Efrem dan Hernawan, 2022), (Gunawan dan Sutrisna, 2022), (Josephine dan Sugandha, 2022), (Pujiarti dan Pujianti, 2021), (Silaswara dan Yuli, 2021) Menjelaskan bahwa :

“Lingkungan Kerja ialah sekitaran tempat dimana kita bekerja dan juga Apa yang terdapat disekitar ruang lingkup karyawan serta mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya masing-masing.”

### 4. Kompensasi

Menurut (Efrem dan Hernawan, 2022), (Gunawan dan Sutrisna, 2022), (Pujiarti dan Pujianti, 2021), (Sulistiyawan dan Santosa, 2022), (Vileonzia dan Fung, 2022) Menjelaskan bahwa :

“Kompensasi ialah imbalan atas jasa yang diberikan atau kita dapatkan dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki daya juang lebih dibandingkan karyawan lainnya, karena karyawan tersebut telah memberikan tenaga juga hasil pikirannya dan jeripayahnya dalam memajukan perusahaan serta demi kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan yang menjadi visi dan misi Perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.”

## III. METODE

Dengan menggunakan pendekatan metode kauntitatif deskriptip, penulis mampu mendapatkan informasi yang diinginkan sesuai dengan tujuan utama penelitian ini. Teknik penelitian berupa pembagian kuesioner pada 100

karyawan (responden) dengan populasi 133 orang karyawan di PT. Bayu Utama Lestari, dan untuk pengujian dengan aplikasi SPSS 18 untuk menganalisis data.

Teknik yang digunakan pada kajian ilmiah ini menggunakan beberapa uji, yakni :

1. **Uji Asumsi Klasik** meliputi : Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedasitas.
2. **Uji Hipotesis**

Sugiyono (2020) mendefinisikan hipotesis sebagai asumsi sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasari berdasarkan fakta empiris diperoleh dengan cara mengumpulkan data.

**a. Koefisien Determinasi (R Square)**

Sunyoto memaparkan dalam jurnal milik (Efrem, 2022) analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besar tidaknya sumbangan pengaruh variabel X (Motivasi), (Lingkungan Kerja), (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja) yang di tentukan oleh teknik statistik.

**b. Uji T**

Untuk menguji T dalam sebuah penelitian dengan berdasarkan pada nilai probabilitas dilakukan dengan langkah-langkah berikut :

1. Nilai signifikan < tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak artinya X memiliki pengaruh kepada nilai Y.
2. Jika signifikan > tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ), nilai ini memberikan makna bahwa  $H_0$  bisa diterima dan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yang berguna dalam kajian ilmiah ini.

**c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah agar bisa mengukur besar dan kecilnya pengaruh X kepada variabel Y yang dipergunakan.

**d. Uji F**

Menurut jurnal milik (Efrem, 2022) Uji F ialah hasil pengujian yang menjukan semua variabel X memiliki pengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel Y yang digunakan dalam kajian ilmiah ini.

#### IV. HASIL

##### 1. Tabel Hipotesis

**a. Koefisien Determinasi (R Square)**

 **Motivasi (X1)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554	.507	.599	3.208
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X1)				

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS 18, nilai pada kolom-kolom ialah:

a. Nilai Koefisien Korelasi (R) = 0,554

b. Nilai koefisien R Square = 0,507

c. Nilai koefisien Adjusted R Square = 0,599

Serta juga memiliki pengaruh 50,7% terhadap Kinerja (Y).

Sedangkan sisanya 49,3% ( $100\% - 50,7\% = 49,3\%$ ) dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Dan juga ditentukan oleh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompenasi (X3)

**Lingkungan Kerja (X2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596	.546	.539	3.345
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2)				

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS 18, nilai pada kolom-kolom ialah:

- a. Nilai Koefisien Korelasi (R) = 0,596
- b. Nilai koefisien R Square = 0,546
- c. Nilai koefisien Adjusted R Square = 0,539

Serta juga memiliki pengaruh 54,6% terhadap Kinerja (Y).

Sedangkan sisanya 45,4% ( $100\% - 54,6\% = 45,4\%$ ) dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Dan juga ditentukan oleh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3)

**Kompensasi (X3)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540	.516	.507	3.623
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3)				

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS 18, nilai pada kolom-kolom ialah:

- a. Nilai Koefisien Korelasi (R) = 0,540
- b. Nilai koefisien R Square = 0,516
- c. Nilai koefisien Adjusted R Square = 0,507

Serta juga memiliki pengaruh 51,6% terhadap Kinerja (Y).

Sedangkan sisanya 48,4% ( $100\% - 51,6\% = 48,4\%$ ) dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Dan juga ditentukan oleh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3)

**Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654	.528	.510	2.943
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X3)				

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS 18, nilai pada kolom-kolom ialah:

- a. Nilai Koefisien Korelasi (R) = 0,654
- b. Nilai koefisien R Square = 0,528
- c. Nilai koefisien Adjusted R Square = 0,510

Serta juga memiliki pengaruh 52,8% terhadap Kinerja (Y).

Sedangkan sisanya 47,2% ( $100\% - 52,8\% = 47,2\%$ ) dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Dan juga ditentukan oleh variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompenasi (X3)

**b. Uji T**

**Motivasi (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15,037	4,147		3,626	,000
	Motivasi (X1)	,642	,098	,554	6,582	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan menggunakan bantuan SPSS 18, nilai pada kolom t dan sig ialah: 6,582 dengan nilai sig 0,000.

Dan diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 1,660 dan diketahui nilai probabilitas 0,05.

✓  $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,582 > 1,660$

✓ Nilai probabilitas =  $0,000 < 0,05$

$Y = 15,037 + 0,642 X_1$

Diketahui hasil dari uji t = Motivasi (X1) meningkat satu poin maka terjadi Kinerja (Y).

Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Lingkungan Kerja (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	31,796	1,878		16,935	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,271	,048	,496	5,659	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan memakai bantuan SPSS 18, nilai pada kolom t dan sig ialah: 5,659 dengan nilai sig 0,000.

Dan diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 1,660 dan diketahui nilai probabilitas 0,05.

✓  $t_{hitung} > t_{tabel} = 5,659 > 1,660$

✓ Nilai probabilitas =  $0,000 < 0,05$

$Y = 31,796 + 0,271 X_2$

Diketahui hasil dari uji t = Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu poin maka terjadi Kinerja (Y).

Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

**Kompensasi (X3)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,975	3,171		9,768	,000
	Kompensasi (X3)	,279	,078	,34	3,579	,001

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan memakai bantuan SPSS 18, nilai pada kolom t dan sig ialah: 3,579 dengan nilai sig 0,001.

Dan diketahui  $T_{tabel}$  sebesar 1,660 dan diketahui nilai probabilitas 0,05.

- ✓  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,579 > 1,660$
- ✓ Nilai probabilitas = 0,001 < 0,05

$$Y = 30,975 + 0,279 X_3$$

Diketahui berdasarkan hasil dari uji t Kompensasi (X3) meningkat satu poin maka terjadi kinerja (Y). nilai tersebut menunjukkan bahwa H0 dalam kajian ilmiah ini ditolak sedangkan H3 dalam kajian ilmiah ini dapat diterima.

**c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,668	4,105		3,33	0,001
	MOTIVASI (X1)	0,642	0,098	0,554	6,582	0
	LINGKUNGAN (X2)	0,271	0,048	0,496	5,659	0
	KOMPENSASI (X3)	0,279	0,078	0,34	3,579	0,001

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Berdasarkan tabel investigasi pengolahan dengan memakai bantuan *software* SPSS 18, nilai-nilai yang terdapat dalam kolom B didefinisikan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstan = 13,668
- b. Nilai koefisien terhadap Motivasi (X1) = 0,642
- c. Nilai koefisien terhadap Lingkungan Kerja (X2) = 0,271
- d. Nilai koefisien terhadap Kompensasi (X3) = 0,279

Berikut ini merupakan Persamaan linear berganda dalam kajian ilmiah ini :  
 $Y = 13,668 + 0,642 (X_1) + 0,271 (X_2) + 0,279 (X_3)$

**d. Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	623,064	3	207,688	23,973	,000
	Residual	831,686	96	8,663		
	Total	1454,75	99			
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X1), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPENSASI (X3)						

Sumber : Hasil pengolahan Data menggunakan *software* SPSS 18

Nilai pada kolom F ialah: 23,973 dengan nilai sig 0,000 dan diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 dan diketahui *probability value* adalah sebesar 0,05.

✓  $F_{hitung} > F_{tabel} = 23,973 > 2,70.$

✓ Nilai sig < *probability value* = 0,000 < 0,005.

nilai tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  dalam kajian ilmiah ini ditolak sedangkan  $H_4$  dalam kajian ilmiah ini dapat diterima.

**V. KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian ilmiah yang sudah dilakukan oleh penulis, berikut merupakan kesimpulan yang didapatkan :

1. Dampak variabel X1 (Motivasi) terhadap Kinerja (Y) di PT. Bayu Utama Lestari.  
 Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai angka sebesar 0,507 dengan tingkat sebesar 50,7% dipengaruhi juga oleh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Remunerasi (X3), sementara itu sisa dari nilai tersebut adalah  $(100-50,7\% = 49,3\%)$ . Dan thitung  $6,582 > t_{tabel} 1,660$  memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai yang didapatkan dari hasil kajian ilmiah yang sudah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi di PT. Bayu Utama Lestari akan membuat kinerja karyawan meningkat secara signifikan.
2. Dampak lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT. Bayu Utama Lestari.  
 Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai nilai positif sebesar 0,546 dengan tingkat sebesar 54,6% dan juga dipengaruhi oleh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan remunerasi (X3), sementara itu sisa dari nilai tersebut adalah  $(100-54,6\% = 45,4\%)$ . Dan thitung  $5,659 > t_{tabel} 1,660$  memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai yang didapatkan dari hasil kajian ilmiah yang sudah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik di PT. Bayu Utama Lestari akan membuat kinerja karyawan meningkat secara signifikan.
3. Dampak remunerasi (X3) terhadap kinerja (Y) di PT. Bayu Utama Lestari.  
 Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai nilai positif sebesar 0,516 dengan tingkat sebesar 51,6% dan juga dipengaruhi oleh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan remunerasi (X3) , sementara itu sisa dari nilai tersebut adalah  $(100-51,6\% = 48,4\%)$ . Dan thitung  $3,579 > t_{tabel} 1,660$  memiliki nilai sig  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan nilai yang didapatkan dari hasil kajian ilmiah yang sudah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya remunerasi di PT. Bayu Utama Lestari akan membuat kinerja karyawan meningkat secara signifikan.
4. Dampak motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), remunerasi (X3) terhadap efisiensi kerja (Y) di PT. Bayu Utama Lestari.

Nilai pada kolom F ialah: 23,973 dengan nilai sig 0,000 dan diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 2,70 dan diketahui nilai probabilitas 0,05, sehingga penulis menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima dengan berlandaskan pada temuan hasil analisis statistik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Fanny Thalia, and Toni Yoyo. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harsan Teknik Indonesia." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 2(2).
- Desyanah, Sylvia. 2022. "Pengaruh, Kompensasi, Pendidikan Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Karya Megah Gunung Mas)." Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Efrem, Jodi. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Indonesia." Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Efrem, Jodi, and Eso Hernawan. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 2(2).
- Gunawan, Anto, and Sutrisna. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(2).
- Hartanto, Edwin, and FX Pudjo Wibowo. 2022. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dian Bangsa School)." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 2(2).
- Josephine, Eunike Febe, and Sugandha. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Teguh Pesona." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 2(2).
- Pujiarti, and Pujianti. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):222–31.
- Silaswara, Diana, and Yuli. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi COVID-19 Di PT. Telekomunikasi Indonesia (WITEL Tangerang)." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):323–34.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawan, Aditya, and Sonny Santosa. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja Pada PT. Fradisil Jaya Heiwa." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 2(2).
- Vileonzia, Leevia, and Tjong Se Fung. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 2(2).