

PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Amy Kartini¹, Eka Purwanda²

¹*Mahasiswa-Universitas Teknologi Digital-Bandung*

²*Dosen-Universitas Teknologi Digital-Bandung*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan sebuah hal penting diproduktivitas perusahaan serta hal yang penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Namun, terkadang perusahaan kurang memperhatikan penyebab menurunnya kinerja karyawan yang dapat berasal dari internal perusahaan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kajian atau artikel ilmiah pra riset ini dilakukan bertujuan pula guna membuat hipotesis pengaruh antara variabel yang digunakan pada penelitian lanjutan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review, sehingga pada artikel ini akan mereview 44 artikel dengan kriteria artikel yang relevan dengan judul yang telah ditentukan yaitu pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Faktor memengaruhi kinerja karyawan: lingkungan kerja, gaji serta motivasi, pada studi metodologi riset bisnis sumber daya manusia. Hasil artikel pra riset ini ialah sebagai berikut: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan suatu gambaran kepada pembaca serta memberikan referensi yang berguna.

Kata Kunci: Gaji, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

THE EFFECT OF SALARY, WORK ENVIRONMENT, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

Employee performance is an important thing in company productivity and is important for companies to achieve company goals. However, sometimes companies pay less attention to the causes of declining employee performance that can come from within the company. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment, salary, and motivation on employee performance. This pre-research scientific study or article was also conducted with the aim of making a hypothesis of the influence between the variables used in further research. This study uses a literature review research method, so that this article will review 44 articles with article criteria that are relevant to the predetermined title, namely the influence of the work environment, salary, and motivation on employee performance. Factors influencing employee performance: work environment, salary and motivation, in the study of human resource business research methodology. The results of this pre-research article are as follows: 1) the work environment has an influence on employee performance; 2) salary has an influence on employee performance; 3) motivation has an influence on employee performance. With this research, it is hoped that it will provide an overview to readers and provide useful references.

Keywords: Salary, Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

Correspondence*: Amy Kartini, Universitas Teknologi Digital Bandung, Email : Amy10121040@student.digitechuniversity.ac.id (089652630553)

Received:
Accepted:
Published:

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi merupakan suatu tempat untuk berkumpul dan bekerja bagi setiap orang guna mencapai tujuan secara bersama-sama. Pada perusahaan memiliki berbagai sumber daya baik sumber daya manusia maupun non manusia keduanya sangat penting bagi berjalannya perusahaan. Tetapi sumber daya manusia memiliki peran yang begitu penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, sebab manusia ialah sumber daya yang aktif. Pengelolaan serta produktivitas perusahaan merupakan tugas dari Sumber daya manusia (SDM) yaitu human productive bekerja penggerak organisasi, dalam institusi maupun perusahaan memiliki fungsi sebagai aset hingga harus dilatih serta kemampuan (Dipang, 2013).

Tujuan organisasi dapat tercapai ditentukan oleh kinerja karyawannya. Semakin baik dan bertanggung jawab nya seorang karyawan dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik maka semakin dekat perusahaan dengan tujuannya. Namun, perusahaan perlu memperhatikan serta mengerti akan kebutuhan karyawan nya, karena kebutuhan hidup tersebut merupakan alasan yang menyebabkan mengapa karyawan tersebut bekerja. Dengan karyawan tersebut mendapatkan hak pokok nya seperti gaji, gaji ialah suatu kompensasi dibayarkan organisasi kepada pegawai untuk balas jasa atas kinerja yang sudah diberikan terhadap organisasi (Yuliana et al., 2020) yang akan dapat menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan tersbut motivasi yaitu akibat suatu hasil dicapai seseorang perkiraan bersangkutan tindakannya mengarah pada hasil diinginkannya. Motivasi manusia telah dikembangkan Maslow melewati penjelasan motivasi dipicu usaha manusia guna memenuhi kebutuhan (Murti & Srimulyani, 2013), sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Perusahaan pun perlu memberikan karyawan lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan kerja fisiknya seperti tata ruang yang membuat karyawan merasa nyaman, maupun lingkungan non fisik yang begitu penting bagi karyawan seperti suasana kerja karyawan yang kondusif serta nyaman dan percaya kepada perusahaan. Lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana prasarana kerja di sekitar karyawan sedang melakukan pekerjaan memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas sesuatu dihasilkan atau jasa diberikan seseorang melakukan pekerjaan. Serta, hasil tingkat kesuksesan seorang keseluruhan periode tertentu melaksanakan tugas bandingkan banyak kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama (Wijaya, 2018). Karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal jika perusahaan memberikan hak pokoknya dengan baik serta lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi guna memberikan hasil yang maksimal serta mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan kebutuhan, kebutuhan perusahaan memadukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, hingga kebutuhan karyawan bisa dipenuhi bersama dengan tercapai kebutuhan perusahaan tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

1. Devinisi Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Dari sudut pandang pelaksanaan bisnis, gaji dapat dianggap sebagai biaya yang dibutuhkan untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk menjalankan operasi, dan karenanya disebut dengan biaya personel atau biaya gaji. Dalam akuntansi, gaji dicatat dalam akun gaji. Istilah lain dari gaji adalah honor dan upah. Gaji, honor ataupun upah dapat diterima pegawai di lingkungan kantor atau tempat kerja milik negara atau tempat swasta. Pekerjaannya dapat berupa PNS (pegawai negeri sipil) atau pegawai swasta atau pegawai swasta (tenaga honorer) yang bekerja di kantor milik negara. Untuk PNS gaji dihitung tetap bulanan, sedangkan tenaga honorer lebih tepat jika gajinya (honor nya) dihitung sesuai jumlah kerjanya atau jumlah beban tugasnya. Misalnya seorang tenaga pengajar honorer hanya punya beban mengajar dua jam dalam seminggu dengan honor sebesar Rp2.500,- perjam, maka dalam masa empat minggu atau sebulan ia hanya akan mendapat honor Rp20.000,-. Kalau ia punya beban tugas mengajar dalam sehari dua jam selama seminggu penuh (6 hari efektif), maka ia akan menerima honor sebesar Rp120.000,- selama empat minggu atau sebulan.

Penghitungan gaji atau honor bagi tenaga pengajar honorer seperti di atas lebih tepat dibandingkan dengan penghitungan harian. Penghitungan gaji atau honor bagi tenaga pengajar honorer yang didasarkan harian, padahal beban mengajarnya hanya dua jam sehari (sebagai contoh saja) akan memberi beban bagi tempat kerjanya (misalnya yayasan) yang ujung-ujungnya akan membebani negara. Begitu juga jika tenaga honorer tidak masuk, maka honorinya harus dipotong sesuai "kebolosannya".

Dalam lingkup pegawai negeri, gaji memiliki definisi sendiri, yakni pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang sah yang berhak diterima oleh penerima gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem upah dalam ilmu ekonomi, yaitu:

1. Sistem upah menurut waktu Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari atau per minggu.
2. Sistem upah menurut satuan hasil Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat.
3. Sistem upah borongan Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dll.
4. Sistem upah partisipasi atau biasa disebut upah bonus Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi.

Sistem mitra usaha Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut.

2. Devinisi Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut lembaga survei, lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

• Lingkungan Fisik

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini bisa berupa ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan yang tidak langsung memengaruhi kondisi manusia. Contohnya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

• Lingkungan nonfisik

Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Jika merujuk pada Indeed, elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah budaya perusahaan dan kondisi kerja seperti *work-life balance* hingga gaya hidup sehat. Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

Ada beberapa faktor yang memengaruhi hal ini. Berikut beberapa contohnya yang lazim ditemukan:

- Penerangan atau cahaya
- Temperatur atau suhu ruangan
- Kelembapan
- Sirkulasi udara
- Tingkat kebisingan

3. Devinisi Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Definisi motivasi dan cara Manager memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan kebutuhan fisiologis dan psikologis dalam bentuk dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dianggap penting oleh perusahaan. Manager perlu memperhatikan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Hal ini guna untuk menerapkan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan kinerja mereka. Cara Manager memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan harus diberikan pemahaman mengenai hal-hal baru dan pemberdayaan karyawan secara berkelanjutan. Pemberdayaan ini melihat dari sisi mental, emosional, dan spiritualnya.

b. Elemen – Elemen Dalam Motivasi

- Kebutuhan.
- Dorongan.
- Insentif.

c. Cara Manajemen Memotivasi Karyawan

- Membangun hubungan sosial yang baik.
- Menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan.
- Memberikan apresiasi peningkatan kinerja kepada karyawan.
- Mengontrol karyawan saat bekerja.
- Memberi gaji dan insentif yang adil.

4. Devinisi Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

b. Jenis – Jenis Kinerja Karyawan

- **Kinerja Kuantitatif**
Kinerja kuantitatif adalah jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dengan data dan angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan, atau target yang telah ditetapkan.
- **Kinerja Kualitatif**
Kinerja Kualitatif adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi yang telah dilakukan.

- Kinerja Individu
Kinerja individu adalah jenis kinerja karyawan yang diukur secara individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut.
 - Kinerja Tim
Kinerja tim adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kerja sama dalam tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan bersama.
 - Kinerja Potensial
Kinerja potensial adalah jenis kinerja karyawan yang mengukur potensi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya di masa depan
- c. Indikator Kinerja Karyawan
- Indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja karyawan beserta penjelasannya:
- Kualitas Kerja
 - Produktivitas Kerja
 - Kehadiran Kerja
 - Disiplin Kerja
 - Kerjasama Tim
 - Inovasi
- d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan
- Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Penting bagi sebuah perusahaan untuk tidak mengabaikan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut, agar performa setiap karyawan tetap baik. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:
- Motivasi Kerja
 - Lingkungan Kerja
 - Kepemimpinan
 - Pengembangan Karir
 - Insentif dan Kompensasi
 - Kebijakan Perusahaan
- e. Evaluasi Kinerja Karyawan
- Evaluasi kinerja karyawan adalah proses penting dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan.
- Metode Evaluasi Kinerja Karyawan
Berikut ini adalah beberapa metode evaluasi kinerja karyawan yang umum digunakan di perusahaan:
Evaluasi oleh atasan langsung, Evaluasi oleh rekan kerja, Evaluasi oleh bawahan, Evaluasi oleh diri sendiri dan Evaluasi oleh pelanggan atau pengguna layanan.
 - Manfaat Evaluasi Kinerja Karyawan
Evaluasi kinerja karyawan memiliki beberapa manfaat, antara lain:
Menilai kinerja karyawan secara objektif, Memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan karyawan di masa depan, Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, Menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur, Mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan Mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi untuk dijadikan contoh dan karyawan yang berkinerja rendah untuk perbaikan
 - Tantangan Evaluasi Kinerja Karyawan
Evaluasi kinerja karyawan dapat memiliki beberapa tantangan, antara lain:

Bias evaluasi oleh penilai, Kesulitan dalam mengukur kinerja karyawan secara akurat, Kesulitan dalam mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Karyawan yang merasa tidak nyaman atau tidak percaya dengan proses evaluasi kinerja, Kesulitan dalam menyampaikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review studi kajian Pustaka library research mengumpulkan data dari teori terdahulu, artikel ilmiah relevan hingga dapat saling berhubungan, data buku jurnal dikumpulkan diperoleh secara online melalui google scholar, google book, serta media online lainnya membantu memperoleh berbagai deskripsi faktor-faktor memengaruhi hasil dari variabel diteliti. Langkah penelitian mengumpulkan informasi dari literatur artikel jurnal online. Pada metode penelitian kualitatif yang digunakan, kajian pada pustaka digunakan konsisten dengan asumsi asumsi metodologis. Harus digunakan induktif sehingga tidak mengarah pertanyaan pertanyaan diajukan peneliti. Selain itu salah satu alasan utama juga untuk melakukan penelitian dengan metode kualitatif merupakan suatu penelitian yang bersifat eksploratif (Raco, 2018).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan

Menurut (Josephine & Harjanti, 2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang memengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya memengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Serta keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaji Terhadap Karyawan

Menurut (Dangnga & Ramli, 2013), gaji adalah Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sehingga, pada penelitian yang dilakukan oleh (Rozalia et al., 2015), penelitian tersebut menyatakan bahwa pada variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Umar & Norawati, 2022), motivasi adalah motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Faktor motivasi adalah potensi akan memengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaji, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan terhadap 44 artikel, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif—termasuk aspek fisik dan psikologis—mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Ruang kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan suasana yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan efektivitas kerja. Selain itu, gaji yang adil dan kompetitif juga berkontribusi terhadap kinerja; karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Selanjutnya, motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki semangat kerja yang tinggi dan lebih cenderung untuk berinovasi dalam tugas yang diemban. Berbagai jenis motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam mendorong karyawan mencapai tujuan

kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian pada ketiga faktor ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan kompensasi yang adil, dan meningkatkan motivasi melalui program penghargaan dan pengembangan diri. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan dapat merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

No	Judul, Penulis, Tahun	Tujuan dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KOTA SALATIGA MELALUI VARIABEL MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Tujuan a. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga. b. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga. c. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Tempat: Kota Salatiga	Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori. Adapun yang dimaksud dengan penelitian eksplanatori adalah suatu jenis penelitian yang berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dari uraian tersebut jelas bahwa adanya sebab tertentu akan menimbulkan akibat, dan tidak dibenarkan melihat akibatnya baru dicari-cari penyebabnya (Sukandarrumidi, 2006 : 105).	Hasil penelitian menunjukkan : 1) Ada pengaruh signifikan gaji terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dibuktikan nilai t-hitung (6,383) > t-tabel (2,048), 2) Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga, dibuktikan nilai terhitung (2,397) > t-tabel (2,052), 3) Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, dibuktikan nilai pengaruh tidak langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening (0,475) > dibandingkan nilai pengaruh langsung variabel gaji terhadap variabel kinerja pegawai (0,326).
2	PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINAR FAJAR CAHAYA ABADI MEDAN	Tujuan : Agar mengetahui sejauh mana pengaruh gaji terhadap kinerja yang ada di Pt Sinar Fajar Cahaya Abadi. Tempat : Medan	1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. 2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.	1. Nilai konstanta 4.505 artinya apabila gaji dan motivasi bernilai 0, maka produktivitas kerja akan bernilai 4.505. 2. Nilai koefisien variabel gaji 0.757 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel gaji sebesar 0.757 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan 0.757 satuan. 3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja 0.481 artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja sebesar 0.481 satuan, maka variabel produktivitas kerja akan mengalami peningkatan 0.481 satuan.
3	PENGARUH GAJI, BONUS, DAN FASILITAS	Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan	Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaji mempunyai pengaruh yang positif namun tidak

	TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR KANTOR PUSAT MAKASSAR	menganalisis pengaruh gaji, bonus, fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Tempat : Makassar	Metode Slovin. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, koesioner, dan studi dokumentasi. Sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data dengan menggunakan SPSS, Multiple Linear Regression/Regresi Linear Berganda, uji validitas, uji reliabilitas dan uji Hipotesis.	signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (2) Bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. diberikan, (3) Fasilitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
4	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan	Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Unilastindo Interbuana Pandaan secara simultan, parsial dan paling dominan. Tempat : Kartanegara Malang	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, teknik analisis data yaitu uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.	Hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari variabel gaji, insentif dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel valid terbukti dan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai reliabel gaji, insentif dan kinerja karyawan reliabel terbukti. Berdasarkan dari hasil uji F (Simultan), diketahui nilai sig. F hitung sebesar 0,00 karena nilai signifikansi F kurang dari 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hasil uji t menjelaskan, bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena gaji signifikan $0,018 < 0,05$ dan insentif signifikan $0,012 < 0,05$. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Standardized Coefficients Beta variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji. Dipengaruhi indikator antara lain : kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.
5	PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI	Tujuan : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan antara gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan. Tempat : Batam	Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh secara parsial (uji t) dan simultan (uji f) antara variabel gaji (X1) dan status karyawan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT Citra Buana Batam Industri. Metode yang digunakan dalam	Hasil koefisien determinasi (R ²) pada model ringkasan dilihat dari R Square variabel gaji, status karyawan dan loyalitas karyawan sebesar 0,184 atau 18,4%, sedangkan uji t pada variabel gaji dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dan variabel status karyawan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji F sebesar

		penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis data menggunakan program software SPSS versi 26. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 114 responden.	12,501 > 2,69 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan variabel gaji dan status karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
--	--	---	--

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil teori, serta pembahasan artikel yang relevan pada penelitian artikel diatas maka hasil kesimpulan dalam penelitian ini ialah hipotesis pada variabel x1, x2, dan x3 diterima dimana lingkungan kerja, gaji serta motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hasil penelitian ini memperkuat bahwa lingkungan, gaji, motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi dengan kuat karyawan dalam memberikan kinerja nya kepada perusahaan.

REFERENSI

1. Referensi dari Jurnal

- Didy, I. (2021). Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja? *Glints*.
- Mutu, L. P. (2023). Definisi Motivasi dan Cara Manager Memotivasi Karyawan. *LPM UMA*.
- Nusa, G. (2023). Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Great Nusa*.
- **Winarti.(2013)**. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. STIE AMA SALATIGA.
- **Sumarsan,Thomas,Denny dan Margery,Errie.** (2021). Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SINAR FAJAR CAHAYA ABADI MEDAN. *Skripsi*. STIE Professional manajeme College Indonesia.
- Ratnasari,Ike dan Mahmud,Ashadi.(2020). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan Bagian PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan.*Skripsi*.STIE Kartanegara Malang.
- Joiwi dan Nainggolan,Pitri,Nora.(2021). Pengaruh Gaji dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Citra Buana Batam industri.*Skripsi*.Universitas Putera Batam
- **Maryadi.(2016)**.Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.*Skripsi*.STIE Nobel Makassar.

2. Referensi dari Berita

- Wikipedia. (2024, April 22). Gaji.