

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha

Fairuz Zayyan Firdaus<sup>1\*</sup>, Adler Haymans Manurung<sup>1</sup>, Wirawan Widjanarko<sup>1</sup>,  
Muhammad Asif Khan<sup>1</sup>, AWN Fikri<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: [fairuz.zayyan.firdaus19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:fairuz.zayyan.firdaus19@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1\*</sup>

### Article History

Received : 20-01-2024

Revised : 19-02-2024

Accepted : 24-02-2024

**Kata Kunci: Adaptasi Teknologi;  
Lingkungan Kerja; Motivasi;  
Peningkatan Kinerja; Remunerasi**

**Keywords: Motivation; Performance  
Improvement; Remuneratic;  
Technology Adaptation; Work  
Environment**

### ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, remunerasi, dan adaptasi teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang berisi daftar pernyataan mengenai setiap variable yang diteliti. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha dengan jumlah 152 karyawan. Hasil data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS 4. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan pendekatan PLS, yang dilakukan dengan 2 tahap, yaitu pengujian *outer model* dan *inner model*. Hasil uji *outer model* menjadi bukti validitas dan reliabilitas dari seluruh indikator. Hasil Uji *inner model* untuk menguji pengaruh antar variabel hipotesis sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, (3) remunerasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, (4) adaptasi teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### ABSTRACT

*This research examines the influence of the work environment, motivation, remuneration, and technology adaptation on improving employee performance at PT. Sentratama Jaya Usaha. Data collection in this study used a questionnaire method which contained a list of statements regarding each variable studied. Respondents in this study were employees at PT. Sentratama Jaya Usaha with 152 employees. The data results in this research used the SmartPLS 4 program. Research hypothesis testing used the PLS approach, which was carried out in 2 stages, namely testing the outer model and inner model. The results of the outer model test are proof of the validity and reliability of all indicators. Inner model test results to test the influence between variables of the previous hypothesis. The research results show: (1) the work environment has a positive and significant effect on increasing*

*employee performance, (2) motivation has a positive and significant effect on increasing employee performance, (3) remuneration has no positive and insignificant effect on increasing employee performance, (4) adaptation technology has a positive and significant effect on improving performance.*

## PENDAHULUAN

Faktor yang bisa memastikan berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada perusahaan menentukan berhasil atau gagalnya perusahaan tersebut. Memperoleh sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan yang diterapkan (Mubarqah & Yusuf, 2020).

Dalam mencapai tujuan keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Tingkat prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kinerja individu karyawan (Rachmad, 2022)

Karyawan yang memberikan kinerja terbaik dapat berhasil dalam melaksanakan strategi yang sudah direncanakan perusahaan. Lingkungan yang berada disekitar karyawan bisa mempengaruhi seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Sugiyarti, 2017).

Unsur-unsur yang dapat meningkatkan motivasi kerja supaya bisa menginspirasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan yang memberikan motivasi kepada karyawan adalah hal penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Lawasi, 2017).

Remunerasi dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik (Nurhayati & Supardi, 2020). Karena mencakup imbalan yang diberikan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, remunerasi memiliki arti definisi lebih luas dari gaji.

Kapasitas karyawan harus menyesuaikan diri dalam mengoperasikan teknologi yang berkembang pesat yang dikenal dengan sebutan adaptasi teknologi (Khsanah & Putri, 2021).

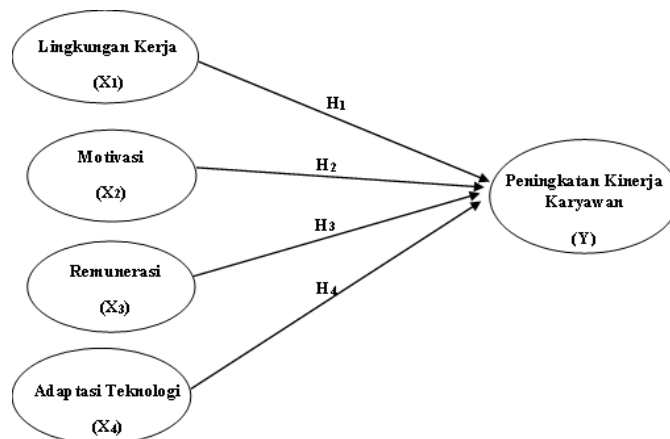
Wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 14 November 2023 hasil yang dapat ditemukan pada PT. Sentratama Jaya Usaha yaitu:

- Kebisingan yang disebabkan oleh kegiatan pengangkutan dan pemuatan barang pada lapangan kerja operasional.
- Karyawan merasakan kurang di apresiasi oleh perusahaan bisa menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja.
- Pada masa pandemi kemarin perusahaan melakukan tindakan pengurangan gaji karyawan untuk dapat menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

- Masih ada karyawan yang belum terbiasa dalam beradaptasi dengan baik terhadap teknologi.

Maka dengan ini peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, REMUNERASI DAN ADAPTASI TEKNOLOGI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. SENTRATAMA JAYA USAHA”**.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Berfikir**

#### **H1: Pengaruh Lingkungan Kerja (X) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentratama Jaya Usaha**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sugiyarti (2017) tentang Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H2: Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentratama Jaya Usaha**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lawasi (2017) tentang Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H3: Pengaruh Remunerasi (X) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentratama Jaya Usaha**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Supratikno & Santoso (2020) tentang Remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan remunerasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H4: Pengaruh Adaptasi Teknologi (X) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentratama Jaya Usaha**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Azhari (2023) tentang Adaptasi teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adaptasi teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang bisa diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik Hamidah & Syarief (2023). Objek dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT. Sentratama Jaya. Penelitian ini berfokus untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, variabel independen pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi, remunerasi dan adaptasi teknologi, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah peningkatan kinerja. Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek penelitian Syafrida (2022). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang berusia 20-60 tahun. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel *judgment sampling*, *judgment sampling* memiliki arti strategi dimana orang atau peristiwa tertentu dipilih dengan sengaja untuk dapat memberikan informasi penting yang tidak dapat dipilih dari pilihan lain Firmansyah (2022). Sampel pada penelitian berjumlah 152 karyawan. jenis variabel yang dipakai pada adalah variabel laten, variabel laten merupakan variabel yang tidak terukur.

**Tabel 1 Operasional Variabel**

Variabel Bebas	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Penerangan	Likert
	Suhu Udara	Likert
	Ruang Gerak	Likert
	Hubungan antar pegawai	Likert
Motivasi	Kebutuhan Fisik	Likert
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Likert
	Kebutuhan Sosial	Likert
	Kebutuhan Penghargaan	Likert
Remunerasi	Adil dan proporsional	Likert
	Layak dan wajar	Likert
	Kompetitif	Likert
	Transparan	Likert
Adaptasi Teknologi	Tingkat partisipasi pegawai	Likert
	Kecepatan pelatihan dan pembelajaran	Likert
	Mengukur dampak positif pada proses bisnis	Likert

Variabel Bebas	Indikator	Skala
	Penerimaan Pengguna	Likert
Variabel Terikat	Indikator	Skala
Peningkatan Kinerja	Kualitas	Likert
	Kuantitas	Likert
	Ketetapan Waktu	Likert
	Efektifitas	Likert

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala likert, skala likert memiliki arti metode pengukuran yang dipakai untuk mengukur tingkat penerimaan atau penolakan terhadap suatu pernyataan Manurung (2019). Dalam hal ini responden diperbolehkan untuk memilih bebas dari salah satu jawab yang tersedia, kemudian masing-masing diberi nilai seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Skala Likert**

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

#### *Convergent Validity*

*Rule of thumb* yang biasa akan digunakan untuk menilai *covergent validity* yaitu menggunakan nilai *loading factor* dengan nilai  $> 0.7$ . Ini adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan hasil nilai pada *outer loading* dengan menggunakan aplikasi analisis SmartPLS v4.

**Gambar 2 Hasil Uji Outer Model**



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 53 dari keseluruhan, variabel yang memiliki nilai > 0.7 sebanyak 35, dan variabel yang memiliki nilai < 0.7 sebanyak 18.

**Discriminant Validity**

Dalam menguji *discriminant validity* dengan melihat *cross loading* untuk setiap variabel dan harus bernilai > 0.7.

**Tabel 3 Nilai Cross Loading**

	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0.779	0.730	0.625	0.668	0.691
X1.3	0.829	0.742	0.626	0.680	0.723
X1.4	0.807	0.776	0.669	0.667	0.758
X1.5	0.812	0.741	0.530	0.633	0.767
X1.6	0.830	0.695	0.545	0.616	0.740
X2.1	0.760	0.812	0.592	0.665	0.724
X2.3	0.657	0.743	0.526	0.587	0.657
X2.4	0.694	0.794	0.598	0.619	0.654
X2.6	0.763	0.821	0.569	0.623	0.768
X2.8	0.732	0.802	0.677	0.621	0.669
X2.9	0.718	0.827	0.731	0.641	0.694
X2.10	0.700	0.729	0.487	0.564	0.724
X2.11	0.674	0.798	0.710	0.640	0.636
X2.12	0.773	0.820	0.679	0.717	0.786
X3.1	0.541	0.562	0.734	0.595	0.449
X3.2	0.553	0.594	0.798	0.670	0.544
X3.3	0.523	0.583	0.764	0.634	0.526
X3.7	0.594	0.607	0.734	0.723	0.616
X3.8	0.624	0.621	0.763	0.679	0.613
X3.11	0.524	0.586	0.795	0.620	0.477

X4.3	0.587	0.571	0.674	0.794	0.636
X4.4	0.633	0.633	0.618	0.768	0.604
X4.6	0.647	0.639	0.570	0.726	0.623
X4.7	0.529	0.520	0.629	0.709	0.545
X4.9	0.633	0.612	0.731	0.808	0.653
X4.10	0.621	0.638	0.693	0.738	0.600
Y1	0.729	0.722	0.549	0.638	0.814
Y2	0.775	0.745	0.615	0.682	0.846
Y3	0.703	0.689	0.528	0.669	0.804
Y4	0.723	0.710	0.568	0.607	0.772
Y5	0.694	0.661	0.540	0.608	0.745
Y6	0.714	0.714	0.538	0.649	0.813
Y7	0.680	0.663	0.581	0.645	0.742
Y8	0.765	0.725	0.557	0.623	0.814

Berdasarkan tabel diatas nilai dari *cross loading* pada setiap variabel memiliki nilai > 0.7, ini menunjukkan bahwa variabel *manisef* pada penelitian ini telah tepat membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

### **Construct Reability and Validity**

*Construct Reability and Validity* merupakan pengujian untuk mengukur kehandalan suatu kosntruk, nilai *composite reability* sebesar > 0.7 Ghazali (2015).

**Tabel 4 construct Reability and Validity**

Variabel	<i>Composite Reability</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
X1	0.871	0.7	Reliabel
X2	0.928	0.7	Reliabel
X3	0.862	0.7	Reliabel
X4	0.854	0.7	Reliabel
Y	0.925	0.7	Reliabel

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reability* dari variabel lingkungan (X1) sebesar  $0.871 > 0.7$
- 2) Variabel motivasi (X2) adalah reliabel, karena nilai *composite reability* variabel motivasi (X2) sebesar  $0.928 > 0.7$
- 3) Variabel remunerasi (X3) adalah reliabel, karena nilai *composite reability* variabel remunerasi (X3) sebesar  $0.862 > 0.7$
- 4) Variabel adaptasi teknologi (X4) adalah reliabel, karena nilai *composite reability* variabel adaptasi teknologi (X4) sebesar  $0.854 > 0.7$

Variabel peningkatan kinerja (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reability* variabel peningkatan kinerja (Y) sebesar  $0.925 > 0.7$ .

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melakukan evaluasi model dan didapat bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Maka yang selanjutnya dilakukan adalah evaluasi model struktural yang menyeluruh pengujian kecocokan model *Path Coefficient*, dan  $R^2$ . Pengujian kecocokan model (*model fit*) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data.

#### *Path Coefficient*

**Tabel 5 *Path Coefficient***

	X1	X2	X3	X4	Y
X1					0.485
X2					0.348
X3					-0.140
X4					0.260
Y					

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, pada variabel lingkungan memiliki pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja sebesar 0.485 atau 48.5%. Pada variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja sebesar 0.348 atau 34.8%. Pada variabel remunerasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja terhadap peningkatan kinerja sebesar -0.140 atau -14.0%. Pada variabel adaptasi teknologi memiliki pengaruh terhadap variabel peningkatan kinerja sebesar 0.260 atau 26.0%.

#### *Model Fit*

**Tabel 6 *Model Fit***

	Saturated model	Estimated model
NFI	0.755	0.755

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai *R-square* sebesar 0.856, hal ini berarti 85.6% variasi atau perubahan. Peningkatan Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan motivasi dan adaptasi teknologi sedangkan sisanya 14.7% dijelaskan oleh sebab lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa *R-square* pada variabel peningkatan kinerja adalah baik.

#### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan struktural antar variabel laten, harus melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien antar variabel dengan cara membandingkan nilai *p-values* atau sebesar 0.05 dan *t-statistic* atau sebesar  $> 1.96$ . besarnya nilai *p-values* dan juga nilai *t-statistic* diperoleh dari *output* pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

#### Uji Hipotesis 1

H1: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja



**Tabel 7 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja**

Peningkatan Kinerja	
Kriteria	Lingkungan Kerja
<i>T-statistic</i>	4.546
<i>P-values</i>	0.000

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai *t-statistic* sebesar  $4.546 > 1.96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0.0 < 0.5$  maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### Uji Hipotesis 2

H2: terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja

**Tabel 8 Uji Hipotesis Motivasi**

Peningkatan Kinerja	
Kriteria	Motivasi
<i>T-statistic</i>	3.004
<i>P-values</i>	0.003

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai *t-statistic* sebesar  $3.004 > 1.96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0.003 < 0.5$  maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### Uji Hipotesis 3

H3: terdapat pengaruh remunerasi terhadap peningkatan kinerja

**Tabel 9 Uji Hipotesis Remunerasi**

Peningkatan Kinerja	
Kriteria	Remunerasi
<i>T-statistic</i>	1.386
<i>P-values</i>	0.166

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai *t-statistic* sebesar  $1.386 > 1.96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0.166 < 0.5$  maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa remunerasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### Uji Hipotesis 4

H4: terdapat pengaruh adaptasi teknologi terhadap peningkatan kinerja

**Tabel 10 Uji Hipotesis Adaptasi Teknologi**

Peningkatan Kinerja	
Kriteria	Adaptasi Teknologi
<i>T-statistic</i>	2.147
<i>P-values</i>	0.032

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai *t-statistic* sebesar  $2.147 > 1.96$  dan nilai *p-values* sebesar  $0.032 < 0.5$  maka hasil uji hipotesis menyatakan bahwa adaptasi teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut; 1) Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sentratama Jaya Usaha, pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai pada variabel lingkungan kerja sudah memenuhi nilai syarat yang sudah ditentukan, 2) Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sentraama Jaya Usaha, pada hasil uji hipotesis meunjukkan nilai pada variabel motivasi sudah memenuhi nilai syarat yang sudah ditentukan, 3) Remunerasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sentratama Jaya Usaha, pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai pada variabel remunerasi tidak memenuhi syarat yang sudah ditentukan, 4) Adaptasi teknologi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sentratama Jaya Usaha, pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai pada variabel adaptasi teknologi sudah memenuhi nilai syarat yang sudah ditentukan.

### Saran

Dilihat dari hasil pengolahan data diatas penulis memberikan saran untuk bisa mengacu pada kesimpulan. Diharapkan saran ini bisa menjadi masukan untuk perusahaan, saran yang dimaksud adalah remunerasi tidak mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat melihat kembali program pemberian remunerasi supaya bisa mempengaruhi dan signifikan kepada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, y. (2023). Etos kerja sebagai variabel dominan pada model pengembangan kinerja pegawai atas variabel adaptasi digital , komitmen organisasi , *adversity quotient* , dan etos kerja. 226–235.
- Firmansyah, d. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian : *literature review general sampling techniques in research methodology : literature review*. 1(2), 85–114.
- Khasanah, m., & putri, a. M. (2021). Pengutan literasi, nemurasi, dan adaptasi teknologi pada pembelajaran di sekolah. Eksponen, 11.

- Lawasi, e. Et al. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. 5, 1.
- Manurung, A. H., & Budiastuti, D. (2019). Metode Riset Akuntansi, Investasi Keuangan dan Manajemen.
- Mubaroghah, s. T., & yusuf, m. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai *the effect of work motivation on job satisfaction of officers*. 17(2), 222–226.
- Nurhayati, e., & supardi, e. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai (*remuneration system and the quality of employees' performance*). 5(2), 140-153.
- Hamidah, n. N., & syarief, f. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taci denso *automotive compressor* indonesia di kawasan industri mm 2100. 3(2), 176-188.
- Rachmad, et al. (2022). Kinerja individu kemampuan teknik personal dan kinerja karyawan : efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening. 14(1), 195–217.
- Sugiyarti, g. (2017). Pengaruh lingkungan kerja budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja untuk meningkatkan pegawai (studi pada fakultas ekonomi universitas 17 agustus 1945 semarang ). 73–83.
- Syafrida hafni sahir. (2022). Buku ini di tulis oleh dosen universitas medan area hak cipta di lindungi oleh undang-undang telah di deposit ke *repository* uma pada tanggal 27 Januari 2022.