Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

The Influence of Compensation, Work Environment and Motivation on Employee Performance at Pizza Hut Medan Branch

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Cabang Medan

Putri Surya Ningsih [1]; Hasrul Azwar Hasibuan [2]; Nuraini Kemalasari Istiqamah [3]
[1,2,3] Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Pembangunan Panca Budi
Email: [1] pn688140@gmail.com

How to Cite :
Ningsih, P.S., Hasibuan, H.A., & Istiqamah, N.K. (2026). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Cabang Medan. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 9 (2). DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

ARTICLE HISTORY
Received [28 September 2026]
Revised [22 November 2026]
Accepted [25 November 2026]

KEYWORDS
Compensation, Employee Performance, Motivation, Work Environment.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Studi ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Caqbang Medan secara bersama-sama juga parsial. Kuantitatif dengan desain asosiatif menjadi pendekatan yang digunakan. Dari populasi sebanyak 150 karyawan, ditetapkan sampel sebesar 109 responden. Data dihimpun melalui kuesioner berskala Likert, kemudian diolah dengan regresi linear berganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasilnya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 6,333; p < 0,001), demikian pula lingkungan kerja (t hitung = 6,073; p < 0,001). Sebaliknya, motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan (t hitung = 0,912; p = 0,364). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 30,043; p < 0,001). Nilai R^2 sebesar 0,474 berarti 47,4% variasi kinerja karyawan dapat diterangkan oleh ketiga variabel, sedangkan 52,6% sisanya berasal dari faktor lain di luar model. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Pizza Hut Cabang Medan dalam menilai kebijakan kompensasi, membangun lingkungan kerja yang kondusif, dan memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia demi meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study adopts a quantitative approach with an associative design. The population comprised 150 employees of Pizza Hut Medan Branch, from which a sample of 109 respondents was drawn. Questionnaires based on a Likert scale were used to collect the data, which were then analyzed through multiple linear regression, with hypotheses tested using the t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). Compensation was found to have a significant positive effect on employee performance (t = 6.333; p < 0.001), and so was the work environment (t = 6.073; p < 0.001). Motivation, in contrast, showed no significant effect (t = 0.912; p = 0.364). When tested together, the three variables significantly influenced employee performance (F = 30.043; p < 0.001). An R^2 of 0.474 indicates that 47.4% of the variance in employee performance is accounted for by the model, while the remaining 52.6% stems from factors not included in it. These findings are expected to serve as input for Pizza Hut Medan Branch management in assessing compensation policies, fostering a supportive work environment, and strengthening human resource management to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berkaitan langsung dengan produktivitas, efektivitas operasional, dan tercapainya tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia memiliki peran penentu utama jalannya perusahaan. Hal ini sangat relevan bagi usaha restoran cepat saji seperti Pizza Hut, karena aktivitas operasionalnya mengharuskan pelayanan yang cepat, pesanan yang tepat, dan mutu produk yang konsisten. Karena itu, perusahaan perlu memberi perhatian pada faktor-faktor yang menopang kinerja karyawan, khususnya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan Pizza Hut Cabang Medan, variabel kompensasi menunjukkan bahwa sebanyak 71,7% jawaban responden berada pada kategori setuju, sedangkan 28,3% berada pada kategori tidak setuju. Walaupun penilaian mayoritas responden tergolong positif, pemberian insentif masih menyisakan masalah, terutama terkait kesesuaian insentif dengan pencapaian kinerja yang memperoleh jawaban tidak setuju sebesar 43,3% dan kesesuaian insentif dengan ketentuan yang berlaku sebesar 40%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi masih perlu dievaluasi agar dirasakan adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan wujud apresiasi perusahaan atas kontribusi karyawan. Hasibuan (2019) mengartikan kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa, baik finansial maupun nonfinansial, yang diterima karyawan atas waktu, tenaga, dan pekerjaan yang telah mereka berikan. Rivai dan Sagala (2018) menambahkan bahwa kompensasi dapat berbentuk beragam penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas jasa karyawan. Untuk mengetahui kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan, terdapat empat indikator yang dapat digunakan, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Rivai, 2018). Gaji merupakan imbalan yang diterima karyawan secara berkala atas pekerjaannya. Insentif seperti tambahan penghasilan berdasarkan pencapaian tertentu, tunjangan berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, sedangkan fasilitas adalah perlengkapan yang disediakan perusahaan untuk memperlancar pekerjaan. Keempat indikator tersebut menjadi dasar untuk menilai pemberian kompensasi kepada karyawan, khususnya terkait kesesuaian insentif dengan kontribusi dan pencapaian kerja.

Pada variabel lingkungan kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa 78,0% jawaban responden berada pada kategori setuju, sedangkan 22,0% berada pada kategori tidak setuju. Beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan adalah tingkat kebisingan di tempat kerja, dengan jawaban tidak setuju sebesar 33,3%, serta kenyamanan suhu ruangan sebesar 30,0%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kenyamanan seluruh karyawan belum sepenuhnya terpenuhi. Padahal, lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk mendukung konsentrasi, komunikasi, dan kelancaran pelaksanaan tugas.

Selain kompensasi, kondisi tempat karyawan melaksanakan pekerjaan juga menjadi hal yang patut diperhatikan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi di sekitar karyawan, mulai dari peralatan, bahan, metode kerja, hingga pengaturan pekerjaan secara sendiri-sendiri maupun kolektif (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dalam mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja, terdapat enam indikator yang digunakan, meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan, keamanan kerja, dan hubungan kerja antar karyawan (Sedarmayanti, 2018). Penerangan berkaitan dengan kecukupan pencahayaan di tempat kerja, suhu udara menunjukkan tingkat kenyamanan temperatur ruangan, sedangkan kebisingan berhubungan dengan suara yang dapat mengganggu konsentrasi. Kebersihan mencerminkan kondisi tempat kerja yang terawat, keamanan kerja berkaitan dengan perlindungan karyawan dari risiko pekerjaan, sedangkan hubungan kerja antar karyawan menunjukkan kualitas interaksi dan kerja sama di lingkungan perusahaan. Indikator tersebut memperlihatkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi fisik, tetapi juga hubungan sosial yang terjalin selama aktivitas pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, permasalahan mengenai kebisingan dan suhu ruangan

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

yang ditemukan dalam pra-survei menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik masih perlu diperhatikan agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung kelancaran aktivitas operasional Pizza Hut Cabang Medan.

Selanjutnya, hasil pra-survei variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa 82,0% jawaban setuju lalu 18,0% tidak setuju. Aspek yang masih menunjukkan kelemahan adalah kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan jawaban tidak setuju sebesar 26,7%, serta keinginan mengembangkan keterampilan kerja sebesar 23,3%. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kemandirian dan pengembangan kemampuan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Di samping faktor yang berasal dari lingkungan organisasi, dorongan dalam diri karyawan juga memiliki peranan dalam menentukan kesungguhan seseorang ketika melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (2019) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang demi tercapainya tujuan yang diharapkan, seseorang digerakkan untuk bertindak. Dorongan tersebut dapat bersumber dari dalam maupun luar diri individu dan berperan dalam mengarahkan melakukan suatu pekerjaan untuk seseorang (Uno, 2019). Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, penelitian ini menggunakan empat indikator, yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak (Uno, 2019). Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, prestasi berkaitan dengan keinginan memperoleh hasil kerja yang baik, pengembangan diri mencerminkan upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan kemandirian dalam bertindak menunjukkan kemampuan tanpa bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Keempat indikator tersebut menggambarkan dorongan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab sekaligus meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Apabila dikaitkan dengan hasil pra-survei, rendahnya penilaian terhadap aspek kemandirian dan pengembangan keterampilan menunjukkan bahwa dorongan karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta menyelesaikan pekerjaan secara mandiri masih perlu ditingkatkan.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, sebanyak 83,6% jawaban setuju dan 16,7% tidak setuju. Walaupun sebagian besar penilaian tergolong positif, ada aspek yang masih lemah, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dengan jawaban tidak setuju sebesar 26,7% dan kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan sebesar 23,3%. Temuan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan masih memiliki ruang untuk ditingkatkan, khususnya dalam aspek kemandirian dan penyelesaian beban kerja.

Adapun pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari hasil pekerjaan yang diberikan oleh setiap karyawan. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang berdasarkan mutu dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut juga berkaitan dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu secara efektif (Hasibuan, 2019). Penelitian ini mengukur kinerja melalui enam indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Robbins & Judge, 2017). Ketiga aspek kinerja berikut dapat dibedakan sebagai berikut: ketepatan waktu berarti penyelesaian tugas tidak melampaui tenggat, kuantitas kerja berarti banyaknya pekerjaan yang terselesaikan, dan kualitas kerja berarti tingkat mutu dari hasil yang dicapai, efektivitas menunjukkan optimalisasi penggunaan sumber daya, kemandirian berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan berlebihan kepada orang lain, sedangkan komitmen kerja menggambarkan kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab serta mematuhi ketentuan perusahaan. Dengan demikian, keenam indikator tersebut dapat digunakan untuk menggambarkan pencapaian kerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survei, permasalahan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan pencapaian jumlah pekerjaan memperlihatkan bahwa Peningkatan kinerja karyawan masih diperlukan demi tercapainya target serta terpenuhinya standar operasional perusahaan dalam menjalankan tugas.

Beberapa aspek yang belum optimal tetap ditemukan dalam pra-survei, kendati sebagian besar responden telah memberikan penilaian positif pada setiap variabel. Persoalan mengenai kesesuaian pemberian insentif, kenyamanan lingkungan kerja, motivasi untuk mengembangkan keterampilan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri menjadi alasan penting untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini semakin relevan karena kegiatan operasional restoran cepat saji membutuhkan koordinasi dan ketelitian dalam setiap tahapan pelayanan. Kendala operasional, seperti keterlambatan pelayanan dan ketidaksesuaian pesanan, berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan serta kepuasan pelanggan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memerlukan evaluasi yang berpijak pada kajian atas kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

LANDASAN TEORI

Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, insentif, dan tunjangan maupun nonfinansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruangan, pencahayaan, suhu, kebersihan, keamanan, serta kelengkapan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama, dan hubungan antara karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi dapat terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan, pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas hasil kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Dalam konteks Pizza Hut Cabang Medan, kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan, kecepatan penyajian makanan, ketepatan pesanan, kebersihan, dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi diduga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut perlu diperhatikan secara bersama-sama karena memiliki keterkaitan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survei yang bertujuan menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan. Kuesioner dengan skala Likert disebarkan kepada karyawan sebagai instrumen pengumpulan data. Dari populasi 150 karyawan di enam gerai Pizza Hut Restoran (dine-in) Cabang Medan, jumlah sampel ditetapkan dengan rumus Slovin (taraf kesalahan 5%) sebanyak 109 responden (Kasmir, 2019). Pengambilan sampel dilakukan secara non-probability

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

sampling melalui accidental sampling, yaitu memilih karyawan yang secara kebetulan ditemui dan sesuai kebutuhan penelitian (Notoatmodjo, 2010).

Kinerja karyawan dianalisis terhadap tiga prediktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, menggunakan regresi linier berganda, setelah instrumen dinyatakan layak melalui uji validitas dan reliabilitas serta data memenuhi asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kompensasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Kode Item	r Hitung	r Tabel (n=109; α=0,05)	Keterangan
P01	0,662	0,1882	< 0,001
P02	0,649	0,1882	< 0,001
P03	0,639	0,1882	< 0,001
P04	0,677	0,1882	< 0,001
P05	0,634	0,1882	< 0,001
P06	0,737	0,1882	< 0,001
P07	0,673	0,1882	< 0,001
P08	0,713	0,1882	< 0,001
P09	0,570	0,1882	< 0,001
P10	0,658	0,1882	< 0,001

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Semua butir pernyataan variabel kompensasi (X_1) dinyatakan valid karena r hitungnya, yang berada pada rentang 0,570 sampai 0,737, lebih besar daripada r tabel 0,1882. Validitas ini didukung oleh nilai signifikansi setiap butir di bawah 0,05, sehingga indikator yang digunakan mampu mengukur kompensasi secara tepat.

Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Kode Item	r Hitung	r Tabel (n=109; α=0,05)	Keterangan
P01	0,568	0,1882	< 0,001
P02	0,647	0,1882	< 0,001
P03	0,612	0,1882	< 0,001
P04	0,698	0,1882	< 0,001
P05	0,699	0,1882	< 0,001
P06	0,708	0,1882	< 0,001
P07	0,630	0,1882	< 0,001
P08	0,718	0,1882	< 0,001
P09	0,687	0,1882	< 0,001
P10	0,754	0,1882	< 0,001

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Seluruh 10 butir pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid karena r hitungnya lebih tinggi daripada r tabel (0,1882) dan signifikan pada taraf < 0,05. Koefisien terkecil tercatat pada butir P01 sebesar 0,568, sedangkan koefisien terbesar tercatat pada butir P10 sebesar 0,754.

Motivasi (X3)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X3)

Kode Item	r Hitung	r Tabel (n=109; α=0,05)	Keterangan
P01	0,698	0,1882	< 0,001
P02	0,678	0,1882	< 0,001
P03	0,746	0,1882	< 0,001
P04	0,629	0,1882	< 0,001
P05	0,609	0,1882	< 0,001
P06	0,656	0,1882	< 0,001
P07	0,650	0,1882	< 0,001
P08	0,653	0,1882	< 0,001
P09	0,744	0,1882	< 0,001
P10	0,723	0,1882	< 0,001

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Hasil uji validitas variabel motivasi (X_3) memperlihatkan bahwa kesepuluh butir pernyataan memiliki r hitung yang melampaui r tabel sebesar 0,1882 pada taraf signifikansi < 0,05. Nilai r hitung berkisar antara 0,609 dan 0,746, dengan nilai terendah pada butir P05 (0,609) dan nilai tertinggi pada butir P03 (0,746).

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Keputusan Penggunaan Jasa (Y)

Kode Item	r Hitung	r Tabel (n=109; α=0,05)	Keterangan
P01	0,589	0,1882	< 0,001
P02	0,573	0,1882	< 0,001
P03	0,484	0,1882	< 0,001
P04	0,633	0,1882	< 0,001
P05	0,679	0,1882	< 0,001
P06	0,605	0,1882	< 0,001
P07	0,718	0,1882	< 0,001
P08	0,660	0,1882	< 0,001
P09	0,659	0,1882	< 0,001
P10	0,641	0,1882	< 0,001

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Kesepuluh butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitungnya melebihi r tabel 0,1882 dengan signifikansi < 0,05. Di antara butir tersebut, P07 memiliki r hitung tertinggi (0,718), sedangkan P03 memiliki r hitung terendah (0,484). Oleh sebab itu, instrumen pengukur kinerja karyawan (Y) layak digunakan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Kompensasi! (X.1)	0,856	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja! (X.2)	0,866	0,7	Reliabel
Motivasi! (X.3)	0,870	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan! (Y.)	0,827	0,7	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel melampaui batas reliabilitas 0,7, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan instrumen layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	109
Test Statistic	0,076
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,151

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Asumsi normalitas residual terpenuhi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,151 lebih besar daripada 0,05. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, sebaran residual dengan demikian mengikuti distribusi normal. Model regresi pun layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

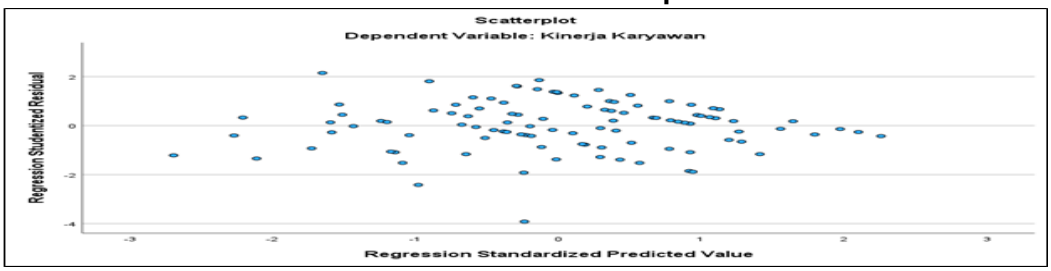
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,985	1,016	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,976	1,025	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Motivasi (X3)	0,991	1,009	Tidak Terjadi Multikolienaritas

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Pada variabel Kompensasi (X_1), uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,85 dan VIF 1,016. Nilai tolerance Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,976 dengan VIF 1,025. Sementara itu, Motivasi (X_3) memperoleh tolerance 0,991 dan VIF 1,009. Semua nilai tolerance melebihi 0,10, sedangkan semua nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti model regresi antar variabel bebas tidak terjadi mutikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Tidak adanya indikasi heteroskedastisitas yang jelas pada model regresi terlihat dari scatterplot dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, yang menampilkan residual tersebar acak di atas dan di bawah garis nol tanpa pola mengerucut, melebar, bergelombang, ataupun pola sistematis lainnya. Persebaran titik pada berbagai nilai Regression Standardized Predicted Value pun tidak menunjukkan perubahan variasi residual yang konsisten. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dapat dianggap terpenuhi berdasarkan pola visual tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + ß_1X_1 + ß_2X_2 + ß_3X_3 + e$$

$$Y = 16{,}924 + 0{,}365X1 + 0{,}347X2 + 0{,}050X3$$

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	16,924	3,418	-	4,951	0,009
Kompensasi (X1)	0,365	0,058	0,463	6,333	<0,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,347	0,057	0,446	6,073	<0,001
Motivasi (X3)	0,050	0,055	0,066	0,912	0,364

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Koefisien regresi hasil analisis regresi linier berganda adalah 0,365 pada kompensasi, 0,347 pada lingkungan kerja, dan 0,050 pada motivasi kerja. Ketiganya bertanda positif, sehingga arah hubungan terhadap kinerja karyawan searah. Jika kompensasi bertambah satu satuan dan variabel lain dianggap konstan, kinerja karyawan diperkirakan naik 0,365 satuan. Lingkungan kerja menunjukkan kecenderungan serupa, dengan kenaikan kinerja karyawan yang diperkirakan sebesar 0,347 satuan untuk setiap tambahan satu satuan. Untuk motivasi kerja, tambahan satu satuan diperkirakan hanya menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,050 satuan. Berdasarkan Standardized Coefficients Beta, urutan koefisien dari yang terbesar adalah kompensasi (0,463), lingkungan kerja (0,446), dan motivasi kerja (0,066). Dengan demikian, kompensasi memegang bobot relatif paling besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada model ini, kemudian lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%). Penentuan nilai t tabel dilakukan menggunakan rumus t (α/2; n−k−1), yaitu t (0,025; 109−3−1) = t (0,025; 105), sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,98282. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah apabila nilai absolut t hitung lebih besar daripada t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai absolut t hitung lebih kecil daripada atau sama dengan t tabel atau nilai signifikansi lebih besar daripada atau sama dengan 0,05, maka H_0 tidak ditolak dan H_a tidak didukung, yang berarti variabel independen tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 6,333, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98282, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 (lebih kecil daripada 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian, H_1 diterima.Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,073, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,98282, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 (lebih kecil daripada 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, H_2 diterima.

Sementara itu, variabel motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 0,912, lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,98282, dengan nilai signifikansi sebesar 0,364 (lebih besar daripada 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, motivasi belum terbukti secara statistik menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Dengan demikian, H_3 tidak didukung.

Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen
Available online at : https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare
DOI: https://doi.org/10.62820/trt.v9i2

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%). Penentuan nilai F tabel dilakukan menggunakan rumus F (k; n−k−1), yaitu F (3; 109−3−1) = F (3; 105), sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,69. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel sebesar 2,69 atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan. Sebaliknya, apabila nilai F hitung lebih kecil daripada atau sama dengan F tabel sebesar 2,69 atau nilai signifikansi lebih besar daripada atau sama dengan 0,05, maka H_0 tidak ditolak dan H_a tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Keterangan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	610,453	3	203,484	30,043	<0,001
Residual	677,307	105	6,773		
Total	1287,760	108			

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Pengaruh simultan kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti signifikan berdasarkan uji F pada Tabel 4.13, dengan F.hitung 30,043 dan signifikansi < 0,001. Hal ini didukung oleh F.hitung yang melebihi F.tabel (2,69) serta signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel bebas tersebut bersama-sama berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan gabungan ini menjelaskan perubahan kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan, dan H_4 pun diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,689	0,474	0,458	2,603

Sumber: IBM SPSS Statistics, 2026.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pizza HUT Cabang Medan (H1)

Pada uji parsial, kompensasi (X_1) memiliki t.hitung 6,333, lebih tinggi daripada t.tabel 1,98282, dan signifikansinya di bawah 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan, dan H_1 dinyatakan diterima. Pemberian gaji, insentif, dan penghargaan yang sepadan dapat menumbuhkan dorongan karyawan untuk memperbaiki kualitas pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan studi yang menemukan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Hadi & Sudaryana, 2022). Hasil yang sama pula ditunjukkan oleh Novita dkk. (2024). Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya menjaga kesesuaian kompensasi dengan kontribusi karyawan agar kinerjanya tetap baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza HUT Cabang Medan (H2)

Pada uji parsial, nilai t.hitung lingkungan kerja (X_2) sebesar 6,073 berada di atas t.tabel 1,98282, dan signifikansinya kurang dari 0,001 (< 0,05). Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan, dan diterima (H2). Hal ini menandakan bahwa perbaikan lingkungan kerja berjalan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang nyaman dan aman, ditambah hubungan

antarpegawai yang baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal sebagai penunjang kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung juga memudahkan koordinasi dan komunikasi antarkaryawan dalam melayani pelanggan. Temuan ini sejalan dengan Jovenka dan Rosy (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa tercatat pula dalam penelitian Rahmadani dan Sampeliling (2023). Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya menjaga kualitas lingkungan kerja secara berkelanjutan agar kegiatan operasional berjalan lancar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pizza HUT Cabang Medan (H3)

Nilai t.hitung motivasi kerja (X_3) pada uji parsial sebesar 0,912, lebih rendah daripada t.tabel 1,98282, sedangkan signifikansinya 0,364 melebihi 0,05. Motivasi kerja karenanya tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan, dan H_3 dinyatakan ditolak. Temuan ini menandakan bahwa perubahan kinerja karyawan dalam penelitian ini belum dapat dijelaskan secara nyata oleh motivasi kerja. Kondisi tersebut membuka kemungkinan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan tuntutan operasional memiliki kaitan yang lebih kuat dengan pelaksanaan pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan studi Zuraida dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Septiany dkk. (2024) pun mendapatkan hasil yang serupa. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja sebaiknya didukung dengan perbaikan faktor lain di luar motivasi kerja.

Pengaruh secara Simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pizza HUT Cabang Medan (H4)

Pada uji simultan, signifikansi < 0,001 (< 0,05) dan F.hitung 30,043 yang melebihi F.tabel 2,69 diperoleh oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Pengaruh bersama ketiga variabel terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan dengan demikian signifikan, dan H_4 diterima. Kombinasi ketiga variabel ini karenanya berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak cukup bertumpu pada satu faktor saja. Penelitian Umar (2021) sejalan dengan hasil ini karena membuktikan pengaruh simultan yang signifikan dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan serupa antara lingkungan kerja dan motivasi dengan pencapaian kinerja juga ditunjukkan oleh Arifin dan Sabariah (2025). Agar kinerja karyawan meningkat, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi perlu dikelola dan diperkuat secara terpadu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t.hitung 6,333 dan signifikansi < 0,001, dan hal yang sama berlaku pada lingkungan kerja dengan 6,073 dan signifikansi < 0,001. Adapun motivasi kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan, sebagaimana tampak dari t.hitung 0,912 dan signifikansi 0,364. Pada pengujian simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Cabang Medan (F.hitung = 30,043; signifikansi < 0,001). Temuan ini mengisyaratkan bahwa upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya mencakup pengelolaan kompensasi yang tepat, lingkungan kerja yang mendukung, dan pemberian perhatian pada motivasi karyawan secara menyeluruh.

Saran

Kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab karyawan, kenyamanan lingkungan kerja melalui fasilitas memadai dan hubungan kerja yang harmonis, serta peningkatan motivasi melalui apresiasi, komunikasi, dan kesempatan pengembangan diri merupakan hal yang disarankan untuk dievaluasi dan dijaga oleh manajemen Pizza Hut Cabang Medan.

Untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam, penelitian berikutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan variabel tambahan seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau disiplin kerja, serta cakupan objek yang lebih luas.

DEKLARASI

1. **Pengungkapan Penggunaan Kecerdasan Buatan (AI Use Disclosure):** Para penulis menyatakan bahwa kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) generatif tidak digunakan dalam perancangan penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan analisis statistik, maupun interpretasi hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Seluruh informasi dan hasil penelitian menjadi tanggung jawab penulis atas keaslian, keakuratan, dan integritas penelitian.
2. **Kontribusi Penulis (Author Contributions):** PSN: Konseptualisasi, metodologi penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, analisis statistik menggunakan SPSS, interpretasi hasil penelitian, serta penyusunan draf awal artikel. HAH: Supervisi penelitian, pengembangan metodologi, pengarahan analisis data, validasi hasil penelitian, serta penelaahan dan penyuntingan naskah ilmiah. NKI: Supervisi penelitian, evaluasi dan interpretasi hasil analisis, validasi pembahasan, serta penelaahan dan penyuntingan akhir artikel. Seluruh penulis berkontribusi dalam penyusunan naskah dan memberikan persetujuan terhadap versi akhir artikel untuk dipublikasikan.
3. **Pernyataan Pendanaan (Funding Statement):** Penelitian ini tidak menerima hibah atau pendanaan khusus dari lembaga pemerintah, sektor komersial, maupun organisasi nirlaba. Seluruh kegiatan penelitian dilaksanakan secara mandiri dengan menggunakan biaya pribadi tanpa dukungan pendanaan eksternal.
4. **Konflik Kepentingan (Conflict of Interest):** Para penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan, baik secara finansial maupun nonfinansial, yang dapat memengaruhi pelaksanaan penelitian, pengumpulan dan analisis data, interpretasi hasil, maupun proses publikasi artikel ilmiah ini.
5. **Ketersediaan Data (Data Availability):** Data penelitian diperoleh melalui pengumpulan data primer terhadap 109 responden dari populasi sebanyak 150 karyawan yang bekerja di enam gerai Pizza Hut Restoran (dine-in) Cabang Medan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert dengan teknik non-probability sampling melalui accidental sampling, sedangkan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics, meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Permintaan akses terhadap data pendukung penelitian dapat disampaikan kepada penulis korespondensi dengan mempertimbangkan kerahasiaan identitas responden, perlindungan data pribadi, dan ketentuan penggunaan data penelitian.
6. **Persetujuan Etik dan Persetujuan Partisipan (Ethics Approval / Consent):** Penelitian ini melibatkan 109 karyawan dari enam gerai Pizza Hut Restoran (dine-in) Cabang Medan sebagai responden dalam pengumpulan data melalui kuesioner mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk kepentingan akademik dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, termasuk partisipasi sukarela, kerahasiaan identitas responden, dan perlindungan informasi pribadi. Status persetujuan etik formal, perizinan dari pihak perusahaan, dan mekanisme persetujuan partisipan perlu dikonfirmasi berdasarkan pelaksanaan penelitian yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. 1965. Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 2, hlm. 267–299.

Agung, A. dan Lestariningsih, M. 2022 Daya Manusia. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Sumber, Vol. 7, No. 2, hlm. 115–128.

Hadi, E. N. N., & Sudaryana, Y. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Trimulya Interbuana di Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 2(1), 37–42.

Handoko, T. H. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F. 1959. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.

Jovenka, F. M., & Rosy, B. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMKN 2 Buduran. Journal of Office Administration: Education and Practice, 1(2), 153–163.

Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marpaung, M., dkk. 2014. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 10, No. 1, hlm. 45–55.

Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. Psychological Review, Vol. 50, No. 4, hlm. 370–396.

Mundakir dan Zainuri. 2018. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1, hlm. 88–97.

Nadapdap, R., dkk. 2022. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Delivery. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 6, No. 3, hlm. 201–213.

Nelwan, O. 2019. Kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 2, hlm. 1234–1243.

Nitisemito, A. S. 2017. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT XYZ. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 6(3), 505–517.

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20(1), 77–86.

Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2017. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.

Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Septiany, M. N., Ipijei, I., & Kastanya, M. O. (2024). Motivasi kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, 15(1).

Simamora, H. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sihaloho, R. D. dan Siregar, H. 2019. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, No. 1, hlm. 65–75.

Suparman. 2020. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen, Vol. 9, No. 2, hlm. 98–110.

Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 41(1), 16–24.

Ramadannu, N., & Hasibuan, H. A. (2025). Analysis of the influence of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance at PT Ira Widya Utama. Journal of Economics, Management, Accounting and Finance, 6(2), 1–15.