

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19

Fitrina Afrianti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci Jl. Jend. Sudirman No.89, Pelayang Raya, Kota Sungai Penuh, Jambi
efitrifia58@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the effect of the work environment and compensation on the work motivation of J&T Express Sungai Full Branch employees during the Covid-19 Pandemic. This research was conducted to test whether there is a relationship or influence between variables, especially to test the hypothesis in structural equations. The data analysis technique used in this study is the Multiple Linear Regression analysis technique. The results showed that the work environment has a significant effect on work motivation, as evidenced by $t_{count} > t_{table}$, namely $4.130 > 2.03693$, and a significance value of $0.041 < 0.05$. Compensation has a significant effect on work motivation as evidenced by $t_{count} > t_{table}$, namely $3.929 > 2.03693$, and a significance value of $0.030 < 0.05$. Work Environment and Compensation have a significant effect on Work Environment as evidenced by $f_{count} > f_{table}$ ($6.550 > 3.29$) and with a significance value of $0.010 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan J&T Ekspres Cabang Sungai Penuh di Masa Pandemi Covid-19. Penelitian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel, khususnya untuk menguji hipotesis dalam persamaan struktural. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,130 > 2,03693$, dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,929 > 2,03693$, dan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$. Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja yang dibuktikan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($6,550 > 3,29$) dan dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

Copyright (c) 2022 Fitrina Afrianti

Corresponding author: Fitrina Afrianti

Email Address: efitrifia58@gmail.com (Jl. Jend. Sudirman No.89, Pelayang Raya, Kec. Sungai Bungkal)

Received 20 December 2022, Accepted 30 Desember 2022, Published 31 December 2022

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan saat ini sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal dalam segala hal. Setiap organisasi pada dasarnya telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Upaya dalam pencapaian tujuan tersebut yaitu dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan lengkap. J&T Ekspres merupakan salah satu perusahaan logistik dan ekspedisi yang berkembang di Indonesia. Sebagai perusahaan yang memiliki cakupan layanan di seluruh wilayah Indonesia tentunya perusahaan ini dibangun dengan pondasi dan etos kerja yang kuat. Adanya pergeseran pasar dari pasar fisik seperti mall, toko, pasar bahan pokok tergantikan menjadi pasar digital membuat jasa pengantaran dan ekspedisi menjadi sangat dibutuhkan. Dahulu, pengiriman

barang melalui ekspedisi didominasi oleh kebutuhan industri dan dalam skala besar. Sedangkan saat ini, pengiriman barang-barang retail dalam jumlah kecil juga semakin mendominasi pasar ekspedisi. J&T Express didirikan pada tanggal 20 Agustus 2015 oleh founder sekaligus owner J&T Express Jet Lee. J&T yang memiliki nama resmi PT. Global Jet Express mulai beroperasi pada awal September 2015. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Pluit, Jakarta Utara.

Saat ini selama pandemi Covid 19, sudah banyak perusahaan yang membatasi jumlah pekerjaannya didalam ruangan bahkan meliburkan aktivitas para pekerjaannya dengan menerapkan sistem mengerjakan pekerjaan dari rumah atau work from home. Selain itu terdapat juga perusahaan yang memutuskan hubungan kerja (phk) terhadap para pekerjaannya akibat terdampak virus covid 19. Sejak presiden Joko Widodo mengumumkan tentang kasus pertama masyarakat yang positif terinfeksi virus corona pada 2 maret 2020, Berdasarkan data yang disampaikan oleh pemerintah semakin hari, semakin banyak masyarakat yang positif terinfeksi virus covid 19 pada rabu 07 oktober 2020, dilaporkan bahwa 316.000 orang yang positif terinfeksi corona, dengan jumlah orang yang dinyatakan sembuh 240.000 serta virus covid 19 telah menyebabkan 11.472 orang yang meninggal dunia.

Menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang karyawan, maka apabila suatu perusahaan tersebut akan hasil yang lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan produktivitas. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Upaya pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kemampuan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu karyawan memerlukan sebuah motivasi terutama pada karyawan J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh yang menjadi pusat perbincangan saat ini karena sejak awal pandemi Covid-19 pada Maret 2020 datang di Indonesia sesuai berita yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai peraturan mematuhi protokol kesehatan dan saat itu juga jasa antar barang J&T ekspres digunakan oleh masyarakat luas. Dengan ini peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada motivasi kerja karyawan J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh.

Fenomena motivasi kerja yaitu karyawan bekerja lebih banyak memakan waktu juga tenaga dari sebelum pandemi Covid-19 sehingga mempengaruhi bagaimana motivasi dimunculkan dari diri karyawan itu sendiri.

Istilah hubungan yang manusiawi menyatakan bahwa manusia atau karyawan diperlakukan dengan baik, adanya tenggang rasa, kesejahteraan karyawan diperhatikan dan sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2011:183). Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi bagaimana karyawan mampu bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja yang berkualitas, juga sebaliknya jika lingkungan buruk maka karyawan tidak sepenuhnya efektif dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi

ksrysesn itu sendiri. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis motivasi kerja karyawan juga tinggi.

Berdasarkan data dari PricewaterhouseCoopers (PwC), dimana PricewaterhouseCoopers adalah sebuah jaringan jasa profesional multinasional, yang beroperasi sebagai sebuah kemitraan dengan merek PwC, pada tahun 2020 persentase belanja selama pandemi berdasarkan medium, pertumbuhan belanja secara digital mencapai 45%, sebaliknya belanja langsung ditoko fisik berkurang hingga 50%. Dampaknya perusahaan jasa ekspedisi mengalami peningkatan pelayanan pengiriman paket yang menyebabkan karyawan bekerja lebih dari biasanya. Lingkungan Kerja juga menjadi penentu keoptimalan motivasi kerja kurir J&T. Khususnya di masa pandemi ini, para kurir juga harus menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang harus sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh pemerintah untuk menekan perkembangan covid-19, lingkungan kerja yang baik perlu dimiliki oleh para kurir agar dapat dipercaya oleh konsumen baik untuk keamanan barang maupun untuk keamanan kesehatan. Dengan ini peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja karyawan J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh.

Fenomena perubahan pada lingkungan yang sebelumnya tidak seperti saat pandemi Covid-19 mengharuskan para karyawan beradaptasi dengan lingkungan baru yaitu mematuhi protokol kesehatan yang ditetapkan pemerintah.

Motivasi juga didapatkan dari kompensasi yang memadai, Kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Simamora, 2015:442). Selama Covid-19, perusahaan mendapatkan keuntungan dari barang yang sangat meningkat banyaknya. Perusahaan harus memberikan salah satu yang mendukung pekerjaan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi untuk memperhatikan bagaimana karyawan lebih bersemangat bekerja. Dari berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan dibayar perpaket barang yang diantar kepada para pemakai jasa J&T. Hal ini menjadi perhatian bagaimana jika para karyawan mendapatkan tugas pengiriman paket yang sedikit atau yang terlalu banyak, perusahaan harus memberikan kompensasi yang memadai demi menunjang motivasi dari karyawan. Artinya jika kompensasi sesuai harapan karyawan maka karyawan akan loyal dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena yang ditemukan dalam kompensasi yaitu pemakai jasa J&T Ekspres yang semakin banyak selama pandemi Covid-19 mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra yang membutuhkan tenaga lebih, sehingga karyawan akan merasa termotivasi jika adanya kompensasi dari perusahaan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian terdahulu dari Omay Mandra Komara, Sukomo, Kasman telah meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan (Studi Pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). Aris Budiono, Desi Wuryandari telah meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada ditjen perhubungan udara bagian kostum.

METODE

Jenis Data

Menurut Sugiyono (2016) Data Primer Merupakan sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti.

Menurut Husein Umar (2013) Data Sekunder adalah sebagian data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.

Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :Kantor J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh, Karyawan J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh.

HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Hasil Analisis Data Analisis Regresi Berganda

		Coefficientsa			t	Sig.	Correlations		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	52,269	8,123		4,741	,000			
	LINGKUNGAN KERJA	,380	,178	,751	4,130	,041	,538	,352	,350
	KOMPENSASI	,254	,058	,688	3,929	,030	,583	,162	,153
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA									

Dari tabel diatas dapat digambarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 52,269 + 0,380X_1 + 0,254X_2 + e$$

Penjelasan persamaan di atas adalah :

1. Nilai konstanta adalah 52,269, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja dan kompensasi (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh ada sebesar 52,269 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,380 dan signifikan 0,041 (lebih kecil dari 0,05), artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,380%. Koefisien bernilai positif artinya semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan J&T Ekspres cabang Kota Sungai Penuh.

Nilai koefisien regresi kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254 dan signifikan 0,030 (lebih kecil dari 0,05), artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,254%. Koefisien bernilai positif artinya semakin memadai kompensasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja J&T Ekspres.

Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi Parsial

a. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Besarnya pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 40,40%. Sedangkan sisanya (100-40,40%), yaitu sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

b. Besarnya Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Besarnya pengaruh kompensasi (X₂) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 40,11%. Sedangkan sisanya (100-40,11%), yaitu sebesar 59,89% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.371a	.737	.084	1,694	.137	2,550	2	32	.094
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA									

Dari tabel di atas, Terdapat R Square Determinasi sebesar 0,737 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,737 (a) R-Square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh sebesar 73,7%. sedangkan sisanya (100%-73,7%), yaitu sebesar 26,3% dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis t (Parsial)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	52,269	8,123		4,741	,000			
	LINGKUNGAN KERJA	,380	,178	,751	4,130	,041	,538	,352	,350
	KOMPENSASI	,254	,058	,688	3,929	,030	,583	,162	,153
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA									

a. Variabel lingkungan kerja (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hal ini terlihat dari signifikansi lingkungan kerja (X₁) 0,041 < 0,05. Nilai ttabel = t (a/2; n k 1 = t (0,05/2; 35-2-1 = (0,025;32) = 2,03693. berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (4,130 > 2,03693), maka H₀ ditolak dan

H1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara persial diterima.

- b. Variable kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hal ini terlihat dari signifikansi kompensasi (X2) $0,030 < 0,05$. Nilai $t_{tabel} = t(a/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 35 - 2 - 1) = t(0,025; 32) = 2,03693$. berarti nilai thitung lebih kecil dari ttabel ($3,929 < 2,03693$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan secara persial terima.

Tabel 4. Uji Hipotesis f (Simultan)

ANOVAa						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,624	2	7,312	6,550	.014b
	Residual	91,776	32	2,868		
	Total	106,400	34			
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA						

Berdasarkan hasil hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 5,891 dengan nilai f_{tabel} adalah 3,29 maka f_{hitung} besar dari f_{tabel} ($6,550 > 3,29$), dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh selama pandemi Covid-19, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,130 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikan ($0,041 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh selama pandemi Covid-19. Hipotesis secara persial (H_1) dapat diterima.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang motivasi kerja seorang karyawan yang baik juga, karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja nya akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Revi Rezita (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh selama pandemi Covid-19, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,929 < 2,03693$) serta dengan nilai signifikan ($0,030 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2

diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hipotesis secara parsial (H_2) diterima.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh selama pandemi Covid-19. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat menunjang motivasi kerja seorang karyawan, karyawan yang merasa terpenuhinya kompensasi yang memadai, maka akan merasa termotivasi kerja karyawan di J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwinsyah, Muhammad Wadud, Mohd. Kurniawan DP (2015) telah meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pdam tirta musi Palembang. Dengan hasil dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan karena memiliki tingkat signifikansi tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari uji Anova atau F test ternyata didapat $f_{hitung} = 6,550$, disimpulkan : F_{hitung} sebesar 6,550 dengan nilai f_{tabel} adalah 3,29 maka f_{hitung} besar dari f_{tabel} ($6,550 > 3,29$), dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hipotesis secara simultan (H_3) dapat diterima.

Peningkatan motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh selama pandemi Covid-19 dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh secara bersamaan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Omay Mandra Komara, Sukomo, Kasman (2019) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersamaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,130 > 2,03693$) serta dengan nilai signifikan ($0,041 < 0,05$). Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh pandemi Covid-19 adalah sebesar 40,40%. (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,929 < 2,03693$) serta dengan nilai signifikan ($0,030 > 0,05$). Kompensasi terdapat pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh pandemi Covid-19 dengan nilai berpengaruh sebesar 40,11%. (5.000.000). Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} besar dari f_{tabel} ($6,550 > 3,29$), dan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$. besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap

motivasi kerja karyawan J&T ekspres cabang Kota Sungai Penuh selama pandemi Covid-19 adalah sebesar 73,7%.

REFERENSI

- Adely, A. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank Bjb Cabang Ciamis. *Journal Of Management Review* Issn-P: 2580-4138 Issn-E 2579-812x Volume 1 Number 3 Page (107-112), 110-111.
- Anggriani, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci. *Sungai Penuh*: 2019.
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Ekspres Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba* Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal.1261- 1271.
- Budiono, A., & Wuyandari, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Ditjen Perhubungan Udara Bagian Kshum. *Jurnal Human Capital Development*, Vol 4, No. 3, Edisi 10, 2017.
- Candra. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sriwijaya Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh. *Sungai Penuh*: 2019.
- Erwinsyah, Wadud, M., & Dp, M. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* Volume 06 No.01 Desember 2015.
- Giamisa, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perkebunan Dan Perternakan Kabupaten Kerinci. 35_39.
- Hendra Winarta Simamora, D. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 159.
- Ingsiah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (N.D.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi & Bisnis* Volume 20 No 1.
- Komara, O. M., Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Managemet and Enterpeunership Journal*.
- Krisnaldy, V. L., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.2, Juni 2019, Hal (164- 179), 167-169.
- Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*.

- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (Jap)*.
- Riani, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Kerinci. *Sungai Penuh*.
- Rukmana, M. T. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arteje Cv. Telaga Jernih Sungai Bendung Air.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Saputri, O. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kumun Debai. *Sungai Penuh*.
- Setiani, I., Gunawan, K., & Dama, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan Volume 5 Nomor 4 2017*.
- Shandy, A. S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Hamparan Rawang. *Sungai Penuh*.
- Siswadhi, G. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Sungai Penuh. 33-37.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: 2017.
- Sw, S., & S. S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006: 113 – 127, 116*.
- Syaiyid, E., Hamidah Nayati Utami, & Muhammad Faisal Riza. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 1 No. 1 April 2013, 105-106*.