

ABSTRAK

Mengingat persaingan ketat di sektor ritel, penelitian ini berupaya mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Ramayana Teladan Medan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Aspek utama yang mendukung operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusianya, yang menjadikan penelitian ini sangat penting. Sembilan puluh karyawan dipilih secara acak untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, yang menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan strategi kausal. Regresi linier berganda digunakan dalam analisis data untuk menguji pengaruh parsial dan simultan dari variabel. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ($\text{sig. } 0,003 < 0,05$) dan kompensasi ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kompensasi sebagai faktor terpenting, sedangkan motivasi kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan ($\text{sig. } 0,064 > 0,05$). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut secara bersamaan, dengan nilai F yang dihitung sebesar 179,506 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Ketiga faktor ini menjelaskan 85,7% variasi dalam kinerja karyawan, menurut nilai Adjusted R Square sebesar 0,857. Kesimpulannya, cara terbaik bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas pekerja secara berkelanjutan adalah dengan memperkuat struktur remunerasi yang adil dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Given the intense competition in the retail sector, this study aims to examine how employee performance at Ramayana Teladan Medan is influenced by work motivation, the work environment, and compensation. The primary factor supporting the company's operations in achieving its established goals is its human resources, making this study highly significant. Ninety employees were randomly selected to participate in this study, which employed an associative quantitative approach with a causal strategy. Multiple linear regression was used in the data analysis to test the partial and simultaneous effects of the variables. The research findings indicate that the work environment (sig. 0.003 < 0.05) and compensation (sig. 0.000 < 0.05) have a positive and significant impact on employee performance, with compensation being the most important factor, while work motivation does not significantly affect employee performance (sig. 0.064 > 0.05). Employee performance is significantly influenced by all three factors simultaneously, with a calculated F-value of 179.506 (sig. 0.000 < 0.05). These three factors explain 85.7% of the variation in employee performance, according to the Adjusted R-Square value of 0.857. In conclusion, the best way for management to sustainably improve worker productivity is by strengthening a fair compensation structure and creating a supportive work environment.

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