

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKA ARTHA BUANA DI KABUPATEN BADUNG**

**Bagus Januraga Jaya Saputra<sup>1\*</sup> | Pande Ketut Ribek<sup>2</sup> | Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: januraga22@gmail.com

**Abstract:** Di masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan berlomba-lomba untuk berkembang maju dengan cepat. Hal ini membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan diuntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Artha Buana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Eka Artha Buana 40 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu 40 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk menggunakan variabel bebas lainnya, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau pengembangan karir, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Di masa globalisasi saat ini, perusahaan berkembang maju dengan cepat membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan diuntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. Faktor sumber daya manusia difaktorkan menjadi salah satu sumber daya yang paling utama di sebuah perusahaan karena faktor manusia berfungsi sebagai sentral pusat semua proses pencapaian visi dan misi perusahaan. Maka diperlukan sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia ini agar dapat mencapai tujuan perusahaannya (Armansyah dkk, 2018).

Menurut Sherlie & Hikmah, (2020) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh

perusahaan. Kinerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan kinerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan kinerja akan memunculkan peningkatan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, 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 kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menunjukkan sikap dan watak serta memiliki keyakinan sebagai pendorong dalam suatu pekerjaan dan bertindak secara optimal. (Hasibuan 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk uang atau lainnya (Fithrian 2020). Ariandi et al., (2018) kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan hasil kerja mereka dalam organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sunarsi, dkk (2020), lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja, lingkungan kerja jika diperhatikan dengan baik atau lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, hal ini akan berdampak buruk jika lingkungan kerja tidak diperhatikan maka kinerja karyawanpun akan menurun. Wardani, W. (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi, dalam artian jika lingkungan kerja diperhatikan dengan baik dengan memberikan fasilitas yang memadai maka akan timbul motivasi dalam diri pekerja dan serta dampak terhadap kinerjanya akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan di PT. Eka Artha Buana yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang komersial. Dengan terbentuknya PT. Eka Artha Buana maka tidak lupa dengan manajemen sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia yang unggul dan memiliki motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi keberlangsungan jalannya suatu perusahaan.

**Tabel 1****Data Tingkat Absensi Karyawan  
PT Eka Artha Buana Periode Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Orang)	Jumlah Hari Kerja Yang Sesungguhnya (Hari)	Presentasi Absensi
A	B	C	D	E=CxD	F	G=E-F	H=F/Ex100%

	Januari	40	26	1040	31	32240	2,98%
	Februari	40	24	960	28	26880	2,92%
	Maret	40	27	1080	22	23760	2,04%
	April	40	26	1040	28	29120	2,69%
	Mei	40	26	1040	28	29120	2,69%
	Juni	40	26	1040	29	30160	2,79%
	Juli	40	27	1080	37	39960	3,43%
	Agustus	40	26	1040	35	36400	3,37%
	September	40	26	1040	34	35360	3,27%
	Oktober	40	26	1040	38	39520	3,65%
	November	40	26	1040	37	38480	3,56%
	Desember	40	26	1040	33	34320	3,17%
	Jumlah		312	12480	380	395320	37%
	Rata-Rata		26	1040	31,67	32943	3,05%

Sumber: Data HRD PT Eka Artha Buana, 2024

Tabel 1 dapat menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Eka Artha Buana pada periode tahun 2023 berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,05%. mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung tinggi, karena tingkat absensi yang wajar (normal) berada di bawah 3%, di atas 3-10% dianggap tinggi (Listiani, et al., 2019). Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan pada PT Eka Artha Buana. Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat melalui dari hasil wawancara langsung dengan karyawan PT Eka Artha Buana. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Eka Artha Buana, diketahui bahwa motivasi kerja yang terbangun selama ini menunjukkan permasalahan yang berkaitan dengan indikator kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain. Beberapa karyawan cenderung kurang memiliki inisiatif dalam mengambil peran kepemimpinan atau mempengaruhi rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini terlihat dari minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, rendahnya inisiatif untuk memberikan arahan atau masukan dalam tim, serta kurangnya dorongan untuk memotivasi rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Eka Artha Buana, diketahui bahwa permasalahan dalam pemberian kompensasi terutama berkaitan dengan

indikator premi. Karyawan merasa bahwa sistem pemberian premi di perusahaan belum diterapkan secara adil dan transparan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak mendapatkan premi sesuai dengan beban kerja yang telah diselesaikan. Ketidaksiuaian dalam pemberian premi ini menyebabkan kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat kenyamanan saat mereka sedang bekerja dan tentu ini akan berdampak baik terhadap apa yang mereka kerjakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Eka Artha Buana, diketahui bahwa permasalahan dalam lingkungan kerja terutama berkaitan dengan indikator suhu. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa suhu ruangan kerja terkadang tidak nyaman, terlalu panas atau terlalu dingin, yang dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan mereka saat bekerja, hal ini disebabkan karena kurangnya pengaturan suhu ruangan yang memadai, seperti penggunaan pendingin ruangan yang tidak optimal atau pengaturan ventilasi yang kurang baik. Lingkungan kerja yang terbangun di PT Eka Artha Buana tersebut, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik harus lebih baik diperhatikan kondisi dan suasana lingkungan kerja agar lebih optimal. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan sebelumnya serta adanya penelitian terdahulu dengan hasil yang berbeda, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Artha Buana”.

## LITERATUR

### **Goal Setting Theory**

Teori penetapan (*goal setting theory*) dikembangkan oleh Dr. Edwin A Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **Motivasi**

Menurut Winardi (2017), Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **Kompensiasi**

Menurut Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Siswanto (2010) menyatakan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi dan Dessler (2010) juga mengatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012). Sedangkan menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti, (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan au perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin (Damayanti, dkk, 2019).

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Selain itu, Robbins (2023) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang

tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi kerja yang positif akan mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dari Novyanti (2020) membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Artha Buana.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi sering disebut sebagai balas imbalan atas waktu, tenaga, pengorbanan, dan pemikiran yang telah dimasukan karyawan ke dalam bisnis, perusahaan menawarkan layanan kepada karyawannya. Semua pendapatan yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas layanan mereka kepada organisasi, apakah itu berupa uang tunai atau barang dan jasa lainnya, disebut sebagai kompensasi. Hasibuan (2013). Hasil penelitian Permadi, dkk (2018) dan Rasminingsih, dkk (2023) menyatakan pemberian kompensasi terhadap karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Eka Artha Buana

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai serta tempat kerja yang kondusif dan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasakan rasa nyaman serta adanya dukungan dari lingkungan sosial maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat banyak kelompok dengan beberapa entitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan sedarmayanti (2013). Hasil penelitian dari Nur Elfitri Rahamn, Ilham, Trimulato (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka diangkat hipotesis sebagai berikut :

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Artha Buana.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Eka Artha Buana yang terletak di jalan Bukit Tinggi No. 8, Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Artha Buana. Populasi

dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Eka Artha Buana di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung yang berjumlah 40 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing instrument penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrument penelitian dari variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan adalah valid.

#### 2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0.200 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Motivasi Kerja	0.880	1.137	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0.459	2.180	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.500	1.999	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja > 0,10 dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0.143	Bebas Heteroskedastisitas

Kompensasi	0.623	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.296	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,143; 0,623 dan 0,296 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,960	2,181		-0,899	0,375
Motivasi Kerja	0,435	0,164	0,246	2,655	0,012
Kompensasi	0,400	0,105	0,492	3,828	0,000
Lingkungan Kerja	0,228	0,090	0,312	2,537	0,016
R					0,853
R Square					0,727
Adjusted R Square					0,705
F Statistic					32,012
Signifikansi F					0,000

Sumber: Data diolah, 2024

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan Tabel 4 dibuat persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = -1,960 + 0,435 X_1 + 0,400 X_2 + 0,228 X_3$ . Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,435$  hal ini berarti variabel motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.

$\beta_2 = 0,400$  hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.

$\beta_3 = 0,228$  hal ini berarti variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.

**Hasil Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui hubungan dari Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Berdasarkan Tabel 5.15 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,853. Besarnya nilai R 0,853 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.

### Hasil Determinasi (*Adjusted R<sub>2</sub>*)

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Berdasarkan Tabel 5.15 di atas, diperoleh nilai *adjusted R<sub>2</sub>* sebesar 0,705 atau sebesar 70,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung adalah sebesar 70,5% sedang sisanya  $100\% - 70,5\% = 29,5\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Hasil Uji t

Hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung terlihat pada Tabel 5.4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.
- b. Hasil uji t pengaruh Kompensasi terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.
- c. Hasil uji t pengaruh Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,016 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif, jadi semakin baik Motivasi Kerja pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja penting untuk selalu ditingkatkan karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan keuntungan yang lebih banyak bagi perusahaan atau organisasi dibandingkan dengan karyawan dengan motivasi rendah. Pada penelitian ini motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan akan

prestasi, kebutuhan akan menjalani hubungan personal, kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novyanti (2020) mengatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian oleh Shalsa & Fanji (2023) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Pemberian kompensasi kepada karyawan atas kinerjanya merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan karena akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis karyawan. Pada penelitian ini kompensasi diukur menggunakan indikator gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permadi, dkk (2019) menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rasminingsih, dkk (2023), juga menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dilihat dari aspek penerangan/cahaya di tempat kerja, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan, dan lain sebagainya. Pada penelitian ini lingkungan kerja diukur menggunakan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja dan hubungan pegawai dengan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Warna, dkk (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013), juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Artinya apabila semakin baik Motivasi Kerja pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Artinya apabila semakin tinggi Kompensasi karyawan pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung. Artinya apabila semakin baik lingkungan kerja pada PT. Eka Artha Buana di Kabupaten Badung maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

### **Limitasi**

Keterbatasan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang hanya mengkaji tiga faktor (motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian ini menggunakan sampel terbatas di satu perusahaan, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Chandra, A. E. D. B. (2023). Analisis dampak motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Mandala Mulia Abadi. *Jurnal Manajemen*, 13, 15.
- Damayanti, A. P. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 2(1), 135-29.
- Djoko Soelistya. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. Nizamia Learning Center.
- Fansyuri, I. M. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5, 13.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.

- Katarina, P. (2022). Analisis hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, 12.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, F. I. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5, 13.
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen personalia* (4th ed.). Ghalia Indonesia.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Novyanti, J. S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248-1258.
- Rahman, N. E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Makassar Veteran dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(2), 36-49.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548-1556.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27-40.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 756-765.
- Sunyoto, D. K. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. G. A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 223-250.



Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.