

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA PRATAMA RAYA KANTOR CABANG BALI**I Putu Adi Pratama Putra Giri¹⁾, I Wayan Sujana²⁾, Ni Nyoman Ari Novarini³⁾**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
E-mail : novarini0511@unmas.ac.id**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his duties and his ability to achieve predetermined goals. Efforts to improve employee performance, including by paying attention to the influence of compensation, work motivation, and work environment. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance, the influence of work motive on employee performance and the influence of the work environment on employees at PT. Era Pratama Raya Bali Branch Office. The sample in this study was all employees totaling 32 people. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique is multiple linear regression analysis, to answer the problem formulation with the help of the SPSS program version 25. The results of research testing show that compensation variables have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Fathoni (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut.

Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal dari seorang pegawai adalah kompensasi yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Hasil penelitian yang dilakukan Firda dan Rinaldi (2022) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi. Hasil

penelitian dari Aan Rubiyanto (2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnaini Diana Putri Abdullah (2018) motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain kompensasi dan motivasi kerja juga terdapat faktor dari lingkungan kerja.

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian dari Sudiarta (2020) menunjukkan hasil pengujian baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja outsourcing. Dimana dalam kesehariannya sangat mengutamakan pelayanan terhadap pihak yang membutuhkan tenaga kerja outsourcing dalam perusahaan yang menjalin kerjasama dengan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Peran karyawan sangat penting dalam memberikan pelayanan, karena sektor pelayanan memiliki hubungan erat dengan emosional konsumen. Semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang

diinginkan, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan, manajemen pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari permasalahan kompensasi yang terjadi pada karyawan PT. Era Pratama Raya, 1) Kinerja karyawan yang cenderung rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. 2) Kinerja karyawan yang rendah ditunjukkan dengan keterlambatan dalam pembuatan laporan kerja. 3) Para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. 4) Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja. Selain itu terdapat permasalahan motivasi kerja yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta dari lingkungan kerja yaitu pada penataan ruangan yang masih belum tertata dengan baik dikarenakan terbatasnya jumlah ruangan kerja, dan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, dikarenakan kurangnya interaksi sosial, yang diakibatkan dari beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali?

II. LANDASAN TEORI

2.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini, teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke(1968) digunakan sebagai grand theory, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori penetapan tujuan adalah salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan efisiensi yang dihasilkan.

2.2 **Kinerja Karyawan**

Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3 **Kompensasi**

Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, dan mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

2.5 Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai.

Penelitian yang dilakukan Firda dan Rinaldi (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro dalam Kurniawan et al (2021: 389), motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

Hasil penelitian dari Aan Rubiyanto (2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

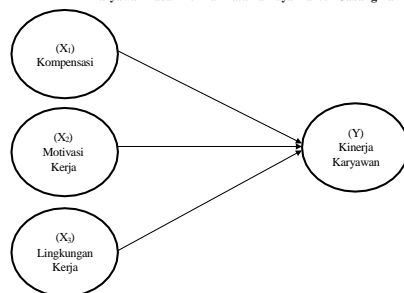
H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Widyaningrum (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.2 Model Penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali



3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suprihatin (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau unit kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi

meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. penelitian terdahulu dari Sudiarta (2020) menunjukkan hasil pengujian baik lingkungan fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :
H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Obyek penelitian ini tentang Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Populasi yang akan diteliti adalah karyawan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel artinya seluruh karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisioner yang diserahkan kepada karyawan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali menggunakan skala penilaian yaitu metode skala likert yang dimodifikasi dengan singkat kata. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) uji instrument penelitian, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda, 4) analisis determinasi, 5) Uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Seluruh item pertanyaan setiap variabel memiliki koefisien korelasi

lebih dari 0,3. Maka variabel-variabel tersebut dinyatakan valid, dan penelitian bisa dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian yang digunakan masing-masing memiliki cronbach alpha lebih dari 0,6. Maka variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

5.2. Hasil Analisis Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden menurut jenis kelamin.

Berdasarkan jenis kelamin, dari 32 responden 84,4% atau 27 orang berjenis kelamin laki-laki dan 15,6% atau 5 orang berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan laki-laki.

a. Karakteristik responden menurut umur.

Berdasarkan dari segi umur, responden yang berumur 18 sampai 25 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), responden yang berumur diantara 26 sampai 30 tahun sebanyak 12 orang (37,5%), responden yang berumur diantara 31 sampai 35 tahun sebanyak 3 orang (9,4%), dan berumur diatas 35 tahun sebanyak 5 orang (15,6%). Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden berumur 18 sampai 25 tahun dan 26 sampai 30 tahun yaitu sebanyak masing-masing 12 orang (37,5%).

b. Karakteristik responden menurut masa kerja.

Berdasarkan masa bekerja, responden yang telah bekerja kurang dari <1 tahun sebanyak 5 orang (15,6%), responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 18 orang (56,3%), responden dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 6 orang

(18,7%), responden dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun sebanyak 3 orang (5,4%). Responden terbanyak adalah dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 18 orang (56,3%).

c. **Karakteristik responden menurut pendidikan terakhir.**

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 14 orang (43,8%), responden berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 orang (3,1%), Responden berpendidikan S1 sebanyak 17 orang (53,1%). Responden terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan adalah berpendidikan S1 yang berjumlah sebanyak 17 orang (53,1%)

5.3. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

(Utama, 2018:99) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Berdasarkan tabel 5.7, hasil menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi tiap variabel lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088 > 0,05 dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Hasil Uji Multikolinieritas

(Utama, 2018:99) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar

variabel bebas (independen). Apabila $VIF < 10$ dan tolerance value $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah berikut:

Berdasarkan tabel 5.8, menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Utama, 2018:99) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel yang disajikan dibawah ini:

Berdasarkan tabel 5.9, ini menunjukkan semua variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,677; 0,822 dan 0,407 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS version 25.0 for Window. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara

kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,459	0,55		-0,834	0,411
Kompensasi (X1)	0,314	0,073	0,286	4,323	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,676	0,07	0,607	9,692	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,129	0,058	0,123	2,227	0,034
<i>R</i>					0,994
<i>R Square</i>					0,987
<i>Adjusted R Square</i>					0,986
<i>F Statistic</i>					716,14
Signifikansi					0,000

Berdasarkan nilai-nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,459 + 0,314 X1 + 0,676 X2 + 0,129 X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

b1 = 0,314 artinya Kompensasi(X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

b2 = 0,676 artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

b3 = 0,129 artinya Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y).

5.5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.10 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,994. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,994 berada antara 0,800 –

1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

5.6. Analisis Determinasi

Diperoleh nilai *R square* sebesar 0,987 atau 98,7%. Hal ini berarti sebesar 98,7% kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali dipengaruhi oleh kompensasi, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 1,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

5.7. Hasil Uji t

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

a. Kompensasi (X1)

Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,314 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

b. Motivasi Kerja (X2)

Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,676 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

- c. Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,129 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,034 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

5.8. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,314 dan menunjukkan nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 4,323 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali, sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Diindikasikan dengan pembayaran kompensasi yang meliputi gaji, insentif,

tunjangan dan fasilitas yang disesuaikan dengan beban kerja, karyawan akan semakin rajin bekerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Septian, dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Lia (2022) juga sama-sama menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,676 dan menunjukkan nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 9,692 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali, sehingga hipotesis 2 (H2) diterima. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan menjadi semangat untuk bekerja dengan cara yang diinginkan perusahaan

sehingga tentu akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang diindikasikan dengan peningkatan tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian diri dalam bertindak untuk kemajuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Al Rizki (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Samuel (2020) juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,129 dan menunjukkan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,227 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,034 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali, sehingga hipotesis 3 (H3) diterima. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik seperti pencahayaan, ruangan, kebersihan, tidak ada kebisingan dapat membuat karyawan lebih fokus bekerja dan memberikan kinerja yang semakin baik, dengan

indikasi peningkatan fasilitas kerja, keamanan, kebersihan, hubungan antar bawahan dengan atasan, dan hubungan antar rekan kerja maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Magfirah, N., & Risambessy, MS (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu penelitian Sunarto, dkk (2020), Darmadi (2020) juga menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Artinya semakin baik pemberian kompensasi yang diterapkan perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Artinya semakin baik perusahaan memotivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

6.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian yang dialami peneliti dapat menjadi beberapa faktor yang lebih

diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan hasil penelitiannya di masa yang akan datang, yaitu : variabel yang digunakan juga terbatas pada kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6.3 Saran

1. Dalam hal kompensasi, disarankan kepada pimpinan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali dalam hal ini pemberian kompensasi agar lebih memperhatikan beban kerja atau tugas yang dikerjakan oleh karyawan, karyawan yang memiliki tugas lebih banyak dan kompleks tentu harus menerima kompensasi yang lebih besar dari karyawan dengan tugas yang lebih mudah, serta pemberian gaji kepada karyawan untuk selalu tepat waktu, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Dalam hal motivasi kerja, disarankan kepada pimpinan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali agar lebih memotivasi karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan keterampilannya seperti dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dengan prestasi yang tinggi.
3. Dalam hal lingkungan kerja, disarankan kepada pimpinan PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali agar lebih menambah fasilitas kerja terutama pendingin udara dan kendaraan untuk mendukung aktivitas karyawan dalam

bekerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan.

4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menambah jumlah sampel yang digunakan, agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Pengungsi (2018). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 1 (1), 82-94.
- Athar, H Sudiarta (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5 (1), 57-64.
- Busro (Dalam Kurniawan, M., Usman, B., Iswan, J., & Rahmadani, SN (2021 : 389). Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polrestabes Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18 (3), 387-401.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading

- Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3 (3), 240-247.
- Fathoni (Dalam Zebua, FDH 2021: 2). GAMBARAN SERVICE EXCELLENT PADA PEGAWAI DI UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN MEDAN.
- Locke, EA (1968). Menuju teori motivasi tugas dan insentif. *Perilaku Organisasi & Kinerja Manusia*, 3(2), 157-189.
- Lubis at al (Dalam Sukmawati, E., Ratnasari, SL, & Zulkifli, Z. 2020 : 463). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9 (3), 461-479.
- Magfirah, N., & Risambessy, MS (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk Iii Ambon. *Ekuilibrium: Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 1 (1), 36-44. *Margaret*
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1 (1), 11-18.
- Rinaldi Syarif, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribusi Indonesia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5 (1), 20-30.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21 (1), 70-78.
- Samuel (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Jurnal Tinjauan Manajemen. journal of managementReview ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview> Volume 4 Number 3 Page (535-542)*
- Silalahi, L. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Sastra Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3 (3), 257-269.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. . (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan . *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2 (1), 104-110.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D. and Virby, S., 2020. Pengaruh polusi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4 (1), hlm.1-13.
- Suprihatin (Dalam Hayatun, M., & Ernawati, S. 2022 : 183).

Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1 (2), 182-192.

Utama, IGP (2018) . Analisis Regresi: Teori, Aplikasi, dan Ekonometrika . Edisi kedua. Jakarta: Salemba Empat.

Widyaningrum, M. E. (2019). The Influence of the Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance and Motivation as Intervening (Studies in the Matahari Department Store Tbk. Tunjungan Plaza in Surabaya, Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 11(35).