

The Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment On Employee Performance Of PDAM Tirta Bukae North Luwu Regency

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bukae Kab. Luwu Utara

Nur Fadila^{1*}, Edi Maszudi², Duriani³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palopo

¹nurfadilaaska@gmail.com, ²edimaszudi@umpalopo.ac.id, ³duriani@umpalopo.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. Jenis penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif dengan tehnik pengumpulan data yang di gunakan yaitu opservasi, kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. Penentuan jumlah sampel yaitu jumlah populasi 75 dan sampel 75 dengan menggunakan pertimbangan sampel minimum. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif tetapi tidak memiliki peran signifikan dalam menentukan kinerja karyawan.

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

1. Pendahuluan

Doni Marlius dan Ilin Pebrina “pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia” (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Marlius & Pebrina, 2022).

Bruce Dame Dhea Berlian dan Veni Rafida “ pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan” menyattakan bahwa berdasarkan hasil analisis motivasi kerja, variabel kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari. Model regresi linier berganda pada penelitian ini dinyatakan secara simultan mmempunyai signifikasi pengaruh antara variabel independen motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan produktivitas di PT. Winaros Kawula Bahari (Berlian & Rafida, 2022).

Lisa Wahyu Lestari “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada civitas akademi Febi IAIN Metro” meenytakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaaruhi tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai setelah dimoderasi oleh motivasi kerja (Rivki et al., n.d.)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan, karena manusia merupakan motor penggerak segala aktivitas perusahaan. Dalam kehidupan perusahaan, tingkat efisiensi dan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia. Suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia agar perusahaan dapat maju (Qomariah, 2018)

Motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti motivasi atau daya penggerak dan dalam bahasa Inggris berarti menggerakkan. Motivasi adalah dorongan atau sebab timbulnya semangat. Menurut Hasibuan (2012:146) pemberian motivasi kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Santoni & Suana, 2018). Motivasi adalah hal yang memberi semangat, dan motivasi kerja itulah yang menimbulkan semangat, sehingga memberi semangat. Dengan memberikan motivasi tersebut diharapkan setiap individu atau pegawai dapat bekerja keras dan semangat untuk mencapai kinerja yang tinggi (Pratamiaji et al., 2019). Motivasi kerja merupakan faktor utama yang memotivasi pegawai dalam berperilaku. Keinginan ini ada pada diri pejabat yang tergerak untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan pemikirannya (Zainuri & Mundakir, 2018). Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja dalam diri seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan kepuasan total (Uhing, 2019).

Kompensasi merupakan bagian biaya organisasi yang ditanggung pegawai sebagai kompensasi atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga dan pikiran) serta kompensasi (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) yang mereka gunakan sebagai masukan selama jangka waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan menerima penghasilan yang berasal dari hubungan kerja, yang dikemas dalam sistem fee-for-service. Secara umum, tujuan kompensasi adalah untuk membantu lembaga mencapai tujuan strategi lembaga yang sukses dan untuk memastikan munculnya keadilan internal dan eksternal. Hukum asing menjamin kompensasi yang adil untuk pekerjaan dengan membandingkan pekerjaan serupa di pasar tenaga kerja. Terkadang tujuan-tujuan ini dapat bertentangan satu sama lain dan kompromi harus dilakukan (Mulyah et al., 2020).

Kinerja pegawai merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan meningkatkannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Pekerjaan adalah kegiatan manusia untuk mengubah kondisi lingkungan alam tertentu; kurang baik untuk lebih baik, lebih sedikit baja untuk lebih banyak. Tujuan perubahan tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dan melestarikan kehidupan. Tujuan hidup melalui pekerjaan mencakup tujuan dan kelompok kerja tertentu yang menciptakan rasa pencapaian pada diri karyawan tertentu. Pada dasarnya kebutuhan manusia dalam hidup tidak hanya bersifat materi saja, namun juga non materiil seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung menghadapi hal-hal baru dalam proses pencapaian kebutuhan yang diinginkan, yang mungkin tidak terduga, sehingga melalui pertumbuhan pekerjaan dan pengalaman, seseorang mengalami kemajuan dalam hidupnya (Edi, Maszudi, Indra, Kusdarrianto, Dr. Muammar, 2021)

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Bukae adalah perusahaan air minum yang berada di desa Baloli, kecamatan Masamba, kabupaten Luwu utara, yang berdiri pada tahun 2000 sampai saat ini dan memiliki 75 karyawan. PDAM Tirta Bukae juga meluncurkan kemasan

air yang bernama “wai tuo” yang artinya air yang menghidupkan. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyediaan air bersih untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam rangka penyusunan jurnal ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bukae Kab. Luwu Utara. Penelitian ini dilakukan pada Oktober – Desember 2023.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan motivasi kebutuhan internal pegawai agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Selain itu, motivasi merupakan prasyarat yang membuat karyawan mencapai tujuan motivasinya (Zainuri & Mundakir, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh pegawai, pegawai yang mempunyai motivasi pasti akan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Motivasi merupakan faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi kadang diartikan sebagai faktor yang mengarahkan tingkah laku seseorang selama bekerja. Motivasi merupakan suatu tindakan atau gerakan yang menimbulkan keinginan bekerja dalam diri seseorang sehingga ia dapat mengembangkan suatu gagasan secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan (S., 2021)

Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (Halim & Yusianto, 2023). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas prestasi kerjanya. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya (Mundakir dan zainuri, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, bersentuhan dengan alat dan bahan, cara kerja dan peraturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok (Hartati et al., 2020). Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan tempat dilakukannya pekerjaan pegawai yang berupa tempat dan peralatan, suasana kerja, dan lingkungan kerja. Perusahaan yang beroperasi pada lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi para karyawan yang bekerja sedemikian rupa sehingga meningkatkan produktivitasnya dan membantu mengurangi rasa bosan dan lelah serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan (Dhani & Surya, 2023).

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata efisiensi kerja atau kinerja aktual (hasil kerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kecerdasan (IQ), keahlian khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi dan sikap kerja. Efisiensi adalah mutu hasil kerja dan mutu yang dicapai pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan usaha yang dilakukan individu untuk mencurahkan sejumlah tenaganya kepada pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil baik kualitas maupun kuantitas kerja yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Adha et al., 2019).

Hipotesis Penelitian

- H¹: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.
- H²: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.
- H³: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.
- H⁴: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Tirta Bukae Luwu Utara.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian dan memenuhi persyaratan tertentu disuatu wilayah, serta semua individu yang berada dalam lingkup penelitian. Kemudian menarik kesimpulan (Saputri et al., 2023). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. PDAM Tirta Bukae Luwu Utara. karena ukuran populasi tidak diketahui secara langsung, ukuran sampel ditentukan berdasarkan ukuran sampel minimum (Saputri et al., 2023). Dalam penelitian indikator yang digunakan adalah 19 indikator pengukuran untuk mendapatkan jumlah sampel minimum ($10 \times 19 = 190$). Dengan demikian penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 75, jumlah ini telah berada dibawah batas minimum jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu sebesar 190 sampel (Saputri et al., 2023)

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi, kuesioner dan dokumentasi. kuesioner yang dibagikan kepada responden secara online menggunakan sosmed.. Kuesioner ini terdiri dari 38 item mengenai motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan pilihan ganda mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) (Saputri et al., 2023)

Sebelum melakukan uji hipotesis, penting untuk melakukan penilaian kualitas setiap item dalam laporan penelitian. Langkah ini dilakukan untuk memastikan kualitas setiap item data yang digunakan dalam penelitian Valid atau Reliabel. Dalam penelitian menggunakan beberapa pengujian seperti uji validitas dan reliabilitas, uji T (parsial) dan Uji F (simultan). proses uji hipotesis pada penelitian menggunakan pendekatan analisis regresi linear. Berikut disajikan definisi dan variable untuk setiap variable yang digunakan pada penelitian ini :

Tabel 1. Indikator Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja (MK)	Kebutuhan fisiologis	MK.1	Maslow Dalam Hosnawati (2016)
	Kebutuhan keselamatan	MK.2	
	Kebutuhan akan penghargaan	MK.3	
	Aktualisasi diri	MK.4	
		MK.5	
Kompensasi (K)	Upah dan gaji	K.1	Simamora (2015:445)
	Insentif	K.2	
	Tunjangan	K.3	
	Fasilitas	K.4	
Lingkungan Kerja (LK)	Penerangan / cahaya di tempat tidur	LK.1	Sedarmayanti dalam jurnal Rosa (2015:189)
	Sirkulasi udara ditempat kerja	LK.2	
	Kebisingan ditempat kerja	LK.3	
	Bau tidak sedap ditempat kerja	LK.4	
	Keamanan ditempat kerja	LK.5	
	Kualitas kerja	KK.1	

Kinerja Karyawan (KK)	Kuantitas Ketepatan waktu Efektifitas Kemandirian	KK.2 KK.3 KK.4 KK.5	Robbins (2016:260)
-----------------------	--	------------------------------	-----------------------

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

Berikut table 2 adalah gambaran umum dari responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari jenis kelamin, usia, penghasilan upah gaji dan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	karakteristik responden	Total	Persentase
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	31	41,3
	Perempuan	44	58,7
	Total	75	100
2	Usia		
	19 – 25	24	32,3
	26 – 31	17	22,6
	32 – 35	22	29,3
	36 – 40	3	3,9
	44 – 47	7	9,3
	50 – 51	2	2,6
	Total	75	100
3	Penghasilan/Upah (Rp)		
	500.000 - 1.000.000	1	1,3
	1.000.000 - 2.000.000	23	30,7
	2.000.000 - 4.000.000	47	62,7
	5.000.000	3	4
	Diatas 5.000.000	1	1,3
	Total	75	100
4	Tingkat pendidikan		
	Sma / Smk	22	29,3
	S1	53	70,7
	S2		
	Total		100

Table 2 menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa perempuan lebih banyak yaitu 58,7% . untuk kategori usia yang lebih dominan adalah 19- 25 tahun sebesar 32,2%. Dan untuk penghasilan upah gaji yang mendominasi pendapatan 2-4 juta sebanyak 62,7% sedangkan untuk tingkat pendidikan yang dominan adalah S1 sebesar 70,7 %.

Uji validitas

Adapun hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,800	0,227	Valid
		X1.2	0,781	0,227	Valid
		X1.3	0,760	0,227	Valid
		X1.4	0,792	0,227	Valid
		X1.5	0,789	0,227	Valid
		X1.6	0,819	0,227	Valid
		X1.7	0,783	0,227	Valid
		X1.8	0,711	0,227	Valid
		X1.9	0,015	0,227	Valid
		X1.10	0,733	0,227	Valid
2.	Kompensasi (X2)	X2.1	0,724	0,227	Valid
		X2.2	0,774	0,227	Valid
		X2.3	0,832	0,227	Valid
		X2.4	0,794	0,227	Valid
		X2.5	0,756	0,227	Valid
		X2.6	0,772	0,227	Valid
		X2.7	0,705	0,227	Valid
		X2.8	0,709	0,227	Valid
3.	Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,717	0,227	Valid
		X3.2	0,688	0,227	Valid
		X3.3	0,736	0,227	Valid
		X3.4	0,720	0,227	Valid
		X3.5	0,793	0,227	Valid
		X3.4	0,776	0,227	Valid
		X3.5	0,792	0,227	Valid
		X3.6	0,733	0,227	Valid
		X3.7	0,640	0,227	Valid
X3.8	0,781	0,227	Valid		
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,756	0,227	Valid
		Y2	0,821	0,227	Valid
		Y3	0,818	0,227	Valid
		Y4	0,763	0,227	Valid
		Y5	0,751	0,227	Valid
		Y6	0,686	0,227	Valid
		Y7	0,688	0,227	Valid
		Y8	0,768	0,227	Valid
		Y9	0,828	0,227	Valid
		Y10	0,780	0,227	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa uji validitas yang dilakukan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS menghasilkan data yang valid karna setiap item untuk masing-masing dari empat variabel memiliki nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel.

Uji Rehabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Rehabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,927	Reliabel
2.	Kompensasi	0,893	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,905	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,920	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item yang dievaluasi dapat dikategorikan reliabel, dimana bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua item variabel lebih besar dari $> 0,60$.

Uji T (Parsial)Tabel 5. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.639	2.202		.744	.459
	Motivasi kerja	.116	.078	.128	1.495	.139
	Kompensasi	.688	.103	.561	6.671	.000
	Lingkungan kerja	.278	.098	.283	2.841	.006

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel coefficients di atas dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari hasil t hitung $1,495 < t$ tabel $1,666$ serta p values $0,139 > \text{cutt off } 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai t hitung $6,671 > t$ tabel $1,666$ serta p values $0,00 < \text{cut off } 0,05$.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari hasil analisis t hitung $2,841 > t$ tabel $1,666$ serta p values $0,006 > \text{cut off } 0,05$

Uji f (simultan)Tabel 6. Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1536.264	3	512.088	114.458	.000b
	Residual	317.656	71	4.474		
	Total	1853.920	74			

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai f hitung adalah sebesar $114,458$. Karna nilai f hitung $114,458 > f$ tabel $2,734$, maka sebagian besar pengambilan keputusan dalam uji uji f

dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau dengan kata lain motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Dari hasil analisis terlihat bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja belum mampu berperan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. di PT. PDAM Tirta Bukae (Saputri et al., 2023). Variabel Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari hasil t hitung $1,495 < t$ tabel $1,666$ serta p values $0,139 > \text{cutt off } 0,05$ yang artinya tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari haril uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PDAM Tirta Bukae (Saputri et al., 2023).

Berdasarkan hasil analisis dapat di peroleh tingkat signifikan variabel kompensasi (X2) dengan ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai t hitung $6,671 > t$ tabel $1,666$ serta p values $0,00 < \text{cut off } 0,05$. (Saputri et al., 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat berperan efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Bukae maka Semakin tinggi kompensasi yang dimiliki oleh karyawan PT. PDAM Tirta Bukae maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan untuk balas jasa kerja mereka (Saputri et al., 2023).

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja (X3) adalah dapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari hasil analisis t hitung $2,841 > t$ tabel $1,666$ serta p values $0,006 > \text{cut off } 0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak ada signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PDAM Tirta Bukae(Saputri et al., 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja kurang berperan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Bukae karena karyawan merasa kurang bebas dengan kondisi ruang kerja dikarenakan ruang kerjanya terlihat sempit dan kurang nyaman akan tetapi kondisi ruang ini masih dinilai baik oleh karyawan, hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan yang menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu. Sehingga variabel lingkungan kerja tidak mengoptimalkan kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Bukae. (Saputri et al., 2023).

5. Penutup

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bukae Luwu Utara adalah bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan daripada motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner, dan melibatkan 75 karyawan pdam tirta bukae luwu utara sebagai sampel penelitian.

Adapun beberapa saran yang diajukan agar dapat menjadi masukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yaitu dengan menambah variabel lain yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang kinerja karyawan seperti mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain. Selanjutnya diharapkan bagi peneliti lain agar memperhatikan hasil dari penelitian, guna memperbaiki kekurangan diharapkan agar penelitian selanjutnya sebaiknya jumlah sampel yang digunakan lebih banyak, menggunakan data yang terbaru dan

memperluas objek penelitian agar penelitian memberikan hasil yang lebih relevan, akurat dan valid.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81–93. <https://doi.org/10.26740/jpap.v10n1.p81-93>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Edi, Maszudi, Indra, Kusdarrianto, Dr. Muammar, K. (2021). *Riset Sumber Daya Manusia di Era Digital* (1st ed., p. 55). CV. AA RIZKY.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25405>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61–72.
- Mundakir dan zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2, 430–438.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jamswap; Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2), 1–21.
- Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (n.d.). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 112.
- S., D. (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi*. 26(1), 72–84.
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Saputri, R., Maszudi, E., & Hamid, R. S. (2023). Islamic Tourism: Peran Islamic Facilities, Halal, Islamic Culture Dalam Menentukan Kepuasan Wisatawan. *Jesya*, 6(2), 1383–1393. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1062>
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan*, 15–36.
- Zainuri, & Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.