

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
INTRACO DHARMA EKATAMA DI PAPUA BARAT**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: HIZKIA EKAPUTRA KAWILARANG SENEN

NIM: 115180196

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
INTRACO DHARMA EKATAMA DI PAPUA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: HIZKIA EKAPUTRA KAWILARANG SENEN

NIM: 115180196

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Hizkia Ekaputra Kawilarang Senen

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180196

Program Studi : SI Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp. _____

HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Januari 2023



Hizkia Ekaputra K Senen

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : HIZKIA EKAPUTRA KAWILARANG SENEN
N. P. M. : 115180196
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INTRACO DHARMA
EKATAMA DI PAPUA BARAT

Jakarta, 11 Januari 2023

Pembimbing,



(Dr. Keni S.E., M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

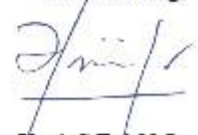
NAMA : HIZKIA EKAPUTRA KAWILARANG SENEN
NIM : 115180196
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INTRACO DHARMA
EKATAMA DI PAPUA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M.
2. Anggota Penguji : - Ida Puspitowati, S.E., M.E.
- Dr. Keni, S.E, M.M.

Jakarta, 20 Januari 2023

Pembimbing,



(Dr. Keni, S.E, M.M).

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

A. HIZKIA EKAPUTRA KAWILARANG SENEN (115180196)

B. *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INTRACO DHARMA EKATAMA IN WEST PAPUA*

C. x1x + 86 pages, 22 tables, 8 pictures, 4 attachments

D. *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

E. *ABSTRACT: This study aims to determine the effect of compensation, work environment and work motivation on employee performance. The research questionnaire was made using a Google form, distributed online via Whatsapp to 45 respondents who were employees of PT. Intraco Dharma Ekatama in West Papua who has worked for at least 1 year and served as administrative staff, warehouse staff and mechanics. Data analysis was carried out using a quantitative method in which there were three hypotheses to be tested by calculating the Likert scale data using PLS-SEM. Sampling was carried out using non-probability sampling technique with purposive sampling method. The data analysis method used was PLS-SEM which was calculated through the SmartPLS 3 software with the PLS Algorithm procedure, blindfolding and bootstrapping to measure the level of significance. The results of this study indicate that the effect of compensation, work environment and work motivation have a positive effect on the performance of employees at PT Intraco Dharma Ekatama In West Papua.*

Keywords: compensation, work environment, work motivation and employee performance

F. *REFERENCE LIST : 39 (2015 – 2022)*

G. Dr. Keni, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANEGARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JAKARTA

- A. HIZKIA EKAPUTRA KAWILARANG SENEN (115180196)
- B. PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTRACO DHARMA EKATAMA DI PAPUA BARAT
- C. xix + 86 halaman , 22 tabel, 8 gambar, 4 lampiran
- D. MANAJEMEN SUMBER DAYA ALAM
- E. ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner penelitian dibuat dengan google form, disebar secara online melalui Whatsapp terhadap 45 responden yang merupakan karyawan PT. Intraco Dharma Ekatama yang di Papua Barat yang telah bekerja minimal 1 tahun dan menjabat sebagai staf administrasi, staf gudang dan mekanik. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif di mana terdapat tiga hipotesis yang akan diuji dengan cara mengkalkulasi data berskala Likert menggunakan PLS-SEM. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* Metode analisis data yang digunakan adalah PLS- SEM yang dikalkulasi melalui software SmartPLS 3 dengan prosedur PLS Algorithm, *blindfolding* dan *bootstrapping* untuk mengukur tingkat signifikansinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT INTRACO DHARMA EKATAMA DI PAPUA BARAT
- Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan
- F. DAFTAR PUSTAKA : 39 (2015 – 2022)
- G. Dr. Keni, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“It’s okay to be not perfect. Trying to be better. Cause I know there’s no one greater and everybody’s imperfect.” -Mariah Carey-

“When you feel like hope is gone..Look inside you and be strong! And you'll finally see the truth that a hero lies in you.” - Mariah Carey -

“Saya ingin menjalani hidup dengan melakukan lebih banyak, membantu orang-orang di sekitar saya dan belajar dari satu sama lain. Saya ingin menjalani hidup seperti itu.” - Sehun EXO

“Jangan pernah menyerah untuk hidup. Tuhan tidak pernah meninggalkanmu. Dia selalu ada di setiap musim hidupmu. Dia tahu sakitmu, kesedihanmu dan setiap penderitaanmu. Carilah Dia, sujudlah dan berdoalah dan mintalah kekuatan dari padaNya dan terus berharap hanya padaNya. Hanya Dia yang dapat menolong hidupmu.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya Skripsi ini Penulis mempersembahkannya kepada:

1. Keluarga besar saya yang telah senantiasa membantu, menopang dan memberi semangat bagi saya terkhusus adik-adik dan kepada orang tua tercinta, papa dan mama tanpa doa dan dukungan dari kalian saya tidak akan mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih untuk segalanya.
2. Terima kasih juga untuk Penasihat Akademik sekaligus Dosen Pembimbing saya, pak Keni. Terima kasih banyak atas waktu, tenaga dan perhatian yang telah diberikan kepada saya. Selalu ada dan selalu membantu saya dalam setiap kesulitan-kesulitan yang saya alami selama perkuliahan bahkan sampai pada pembuatan tugas akhir ini. Setiap nasehat dan masukan yang diberikan saya berterima kasih untuk segalanya pak. All is well~
3. Tak lupa juga saya berterima kasih juga untuk teman-teman yang telah memberi semangat bagi diri ini dan bahkan telah meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini untuk Kania Benita dan Gregorius Darmawan terima kasih. Terima kasih juga untuk teman-teman yang selalu ada dan selalu mau mendengarkan segala keluh dan kesah, setiap kegembiraan dan kesedihan bahkan saat masa sulit dan bingung untuk bercerita kepada siapa kalian selalu ada teman-temanku Guanzirro, Feilin, Visco,

Silvia, Ellen, Holy, Marito, Ramoty, kak Syafiq, kak Guruh dan semuanya yang tidak sempat saya cantumkan terima kasih untuk segala perhatiannya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang terutama penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan berkat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat” dengan baik dan tepat waktu.

Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan untuk penyelesaian program studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan S1 Manajemen di Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Dalam proses pengerjaan skripsi ini melewati banyak sekali hambatan dan kesulitan yang penulis hadapi dan rasakan. Penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan, doa, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih ini akan penulis berikan, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing yang bersedia memberikan waktu, tenaga, semangat, masukan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan, terutama dalam penulisan penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara
4. Kepada orang tua saya yang senantiasa memberikan dukungan dan doa.
5. Teman – teman saya yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang diberikan akan penulis terima agar dapat meningkatkan skripsi ini untuk menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dari berbagai pihak.

Jakarta, 15-1-2023

Penulis,



Hizkia Ekaputra Kawilarang Senen

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL.....	7
C. KAITAN ANTAR VARIABEL.....	10
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	15
BAB III.....	17
METODE PENELITIAN.....	17
A. DESAIN PENELITIAN.....	17
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL... 17	17
1. Populasi.....	17
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	17
3. Ukuran Sampel.....	18
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	18
1. Kompensasi.....	18
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Motivasi Kerja.....	20
4. Kinerja Karyawan.....	20
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	22
1. Validitas.....	22
2. Reliabilitas.....	25
E. ANALISIS DATA.....	26

1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	26
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	26
BAB IV	29
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	29
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	34
C. HASIL ANALISIS DATA	36
D. PEMBAHASAN	43
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	69
DATA PRIBADI.....	69
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	11
Tabel 3.5 Skor Skala Likert Lima Poin	20
Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi	31
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	33
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>R Square</i>	35
Tabel 4.6 Hasil Analisis Predictive Relevance (Q^2)	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Effect Size	36
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	37
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tabel Penelitian yang Relevan.....	14
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	29
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	29
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	30
Gambar 4.6 <i>Hasil Uji Metode PLS Algorithm</i>	38
Gambar 4.7 Hasil Analisis Menggunakan Teknik <i>Bootstrapping</i>	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lampiran Kuesioner	51
Lampiran 2 : Hasil <i>Summary Google Form</i> (Karakteristik Responden)	55
Lampiran 3 : Hasil Tanggapan 45 Responden	57
Lampiran 4. <i>Output SmartPLS</i>	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan aset (kekayaan, milik yang berharga) perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelola, memelihara dan memperhatikan kebutuhan karyawan dengan baik. Sumber daya manusia yang baik mendorong kontribusi seluruh anggota organisasi dalam kinerjanya sehingga akan membantu mencapai tujuan bersama (Widyawati, 2018).

Sumber daya manusia memiliki peran sebagai kumpulan subyek penggerak perusahaan. Apabila sumber daya manusia selaku tenaga penggerak tidak memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi, alhasil operasional perusahaan, mulai dari proses produksi sampai penjualan ke konsumen tidak akan mencapai hasil yang diinginkan dan tidak maksimal (Pratama *et al.*, 2015).

Perkembangan sumber daya manusia pada masa kini ditopang oleh karyawan yang memiliki kualitas dan bertanggung jawab akan pekerjaannya. Keadaan lingkungan kerja tidak terlepas dari adanya masalah, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki strategi yang tepat dalam mengelola karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Sanjaya (2021) meneliti bahwa ketika terjadi wabah COVID-19, terdapat efek yang bervariasi antar individu. Pada karyawan yang memiliki lebih banyak tanggungan, mereka akan merasa lebih stres daripada karyawan yang belum berkeluarga atau yang tidak memiliki tanggungan. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu berhati-hati dalam merancang lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan fasilitas kepada karyawan selama adanya wabah agar kinerja mereka tetap stabil (Adiguzel *et al.*, 2022).

PT Intraco Dharma Ekatama dibangun pada tahun 1991, sampai sekarang PT Intraco Dharma Ekatama masih beroperasi dan merupakan perusahaan yang

bergerak di bidang proyek bangunan, jasa sewa unit dan penjualan sparepart. IDE mulai dengan berdagang suku cadang alat berat, tetapi dengan menimba pengalamannya di lapangan, IDE mengembangkan kemampuan dasar dari suku cadang ke jasa perbaikan di tahun 1993 dan ke jasa rental di 2001. Sejak saat itu IDE telah dikenal sebagai supplier utama di bidang suku cadang, servis dan rental di industri lokal dengan kesiapan gudang, bengkel & armada yang lengkap. Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan yang dipercaya sebagai kantor *sparepart* terkemuka di Papua Barat. Untuk menghadapi persaingan antar perusahaan yang bergerak di bidang sejenis, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi (Moeheriono 2012). Lebih lanjut, Sinambela (dalam Fauzy, 2019) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja, maka dari itu perlu diadakan penelitian kepada karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat dievaluasi sehingga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Beralaskan pendapat beberapa sumber, variabel kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Septerina dan Irawati (2018) mengemukakan bahwa karyawan akan memberikan upaya maksimal untuk memberikan kinerja terbaik ketika mendapatkan skema kompensasi yang kompatibel. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, variabel lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Suryani, 2019). Kelimeda *et al* (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka

karena para karyawan akan terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka (Silaen *et al.*, 2021).

Syardiansah *et al.* (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, pengembangan karir, kesehatan dan juga keselamatan kerja. Sunrowiyati (2019) menjelaskan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Karyawan yang mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaannya akan secara otomatis terpacu untuk semangat bekerja di perusahaan, karena baik secara material maupun non material jika suatu jerih payah seseorang dihargai maka otomatis orang tersebut akan merasa bahagia dimana rasa tersebut yang dapat memacu semangat kerja karyawan. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya (Pratama *et al.*, 2015).

Lingkungan tempat kerja karyawan adalah kuncinya penentu kualitas pekerjaan mereka dan tingkat produktifitas. Seberapa baik tempat kerja melibatkan karyawan memengaruhi keinginan mereka untuk mempelajari keterampilan dan tingkat motivasi untuk berprestasi (Widyawati, 2018). Lingkungan kerja yang tidak memadai akan sulit pula meningkatkan kinerja karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Ratna Sari, 2017). Karyawan PT Intraco Dharma Ekatama memiliki lingkungan eksternal yang kurang kondusif dikarenakan konflik antar kelompok di Papua mengakibatkan pemberontakan yang dapat merusak fasilitas perusahaan. Hal ini menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan agar kinerja karyawan tidak terhambat.

Selain aspek lingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, faktor motivasi juga merupakan faktor lain yang dapat memacu kinerja dan semangat kerja para karyawan. Memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah orginasasi di dalam upaya mencapai tujuannya (Widjaja, 2021). Untuk menghadapi pekerjaan yang

mengupayakan barang, jasa dan tenaga, dibutuhkan motivasi yang tinggi baik dari eksternal maupun dorongan dari dalam diri sendiri. Seluruh karyawan PT Intraco Dharma Ekatama khususnya yang bertugas di lapangan perlu cekatan dalam memecahkan masalah yang dialami *customer* sehingga pelayanan dalam penjualan *spare part* tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memilih judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- c. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- d. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan
- e. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- f. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan
- g. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan
- h. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- i. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan
- j. Kerjasama mempengaruhi kinerja karyawan

3. Batasan Masalah

Untuk membatasi jangkauan proses penelitian yang dilakukan, maka peneliti memfokuskan batasan masalah sebagai berikut:

- a. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada karyawan bagian admin *sparepart*, *staff* gudang, dan mekanik PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat. Subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti berhubungan langsung dengan proses pembuatan produk dan penjualan produk hingga sampai ke tangan konsumen, sehingga peneliti bisa

mendapatkan informasi yang maksimum sesuai dengan permasalahan yang diangkat yaitu mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat.

- b. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Objek penelitian ini berperan penting untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat
- b. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat
- c. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Intraco Dharma Ekatama di Papua Barat

2. Manfaat

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dan berguna bagi pengembangan ilmu terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat diambil sebuah keputusan dan kesimpulan bagi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z. (2022). *Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts*. 2635–2648. <https://doi.org/10.1108/EJMS-01-2022-0007>
- Adrianto, T. & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 191-196.
- Ardiyanto, G. F., Minarsih, M. M., & Haryono, A. T. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen Serta Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Produk Tv Lcd Samsung (Studi Konsumen Di Elektronik Solution Java Supermall Semarang). *Journal of Management*, 1(1).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Dalam *Proceedings of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 263-276.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work–life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. In *Journal of Advances in Management Research*. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 166-172.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods For Businesses: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 969.

<https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>

- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Banten: Universitas Terbuka.
- Frastika, A. & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 551-560. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39908>
- Garson (2016). *Partial Least Squares : Regression & Structural Equation Models*, New York : Statistical Publishing Associates.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP undip
- Hair, *et al.* (2014). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM)*. London: Sage.
- Hair, J. F. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM)*, Second edition. London: Sage.
- Hajar, N., Al-Munfarijah, Maghfiroh, L. (2021). Work Environment Relations and Job Promotion Against Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 1357-1363.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Kelimedda, Hairudinor, Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline on Employee Performance of PT Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1), 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Radja Grafindo Persada.
- Murjani. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-Border*, 5(1), 687–713.

- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati. (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated by Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 16(4), 645-653. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 1-10.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86109. <https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Pratama, G. D. (2019). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 25-34.
- Purnomosidi, A. & Priadana, M. S. (2020). The Effect of Direct Compensation and Work Motivation on Employee Performance (Study at a Government Office in Bandung Regency). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 14(1), 30-35.
- Ratna Sari, A. K. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG MTsN II BOJONEGORO. *Jurnal CIVILA*, 2(2), 6. <https://doi.org/10.30736/cvl.v2i2.76>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work

- Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
<https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>
- Sari, A. M., Ribhan, & Erlina, R. R. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as A Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372-382.
- Sekaran, & bougie. (2016). *Research methods for business : a skill building approach*. New York: John Wiley.
- Sinambela, *et al.* (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada
- S, M. A., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 541. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i3.5366>
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Sunrowiyati, H. &. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi (Studi Kasus Pada CV Ideal Cipta Yasa Blitar). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, volume 4, 41–51.
- Sudibjo, N. & Nasution, R. A. (2020). Work Environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 53(3), 276. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260.

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2232>

Syardiansah, Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh Motivasi Eksternal, Pengembangan Karir, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17, 46–55.
http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jm_motivasi/article/view/3425

Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
<https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Widyawati, S. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue April 1969)

