

Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan iconmall gresik jawa timur

Andik Dwi Prasetyo, Veronika Nugraheni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Dr. Soetomo

Veronica.nugraheni@unitomo.ac.id

ABSTRAK Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur dengan menggunakan metode kuantitatif sumber data primer menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur berjumlah 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah purposive sampling. Dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi R². Hasil analisis statistik menjelaskan bahwa (1) Budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan hasil F hitung > F tabel dan sig. < 0,05 (2) Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya < 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 18,32% (3) Variabel pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansinya > 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 2,04% (4) Variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya < 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 17,64%. (5) Variabel kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansinya > 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 0,21% (6) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya > 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 4,67%.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Pelatihan; Pendidikan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Prestasi Kerja.

ABSTRACT This research was conducted to analyze the influence of work culture, training, education, compensation and work environment on employee performance of Iconmall Gresik East Java by using quantitative methods as primary data sources using a questionnaire or questionnaire instrument. The population in this study were employees of Iconmall Gresik, East Java totaling 93 employees. The sampling technique used was purposive sampling. With a sample size of 75 employees, using the Slovin formula. The analytical tools used include the validity test and reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, multiple linear regression test, F test, t test, and determination coefficient test R². The results of statistical analysis explain that (1) work culture, training, education,

compensation and work environment have a significant effect with the results of $F_{count} > F_{table}$ and $sig. < 0.05$ (2) The work culture variable has a significant positive effect on employee work performance, this is evidenced by the $t_{value} > t_{table}$ and the significance value < 0.05 . and the correlation coefficient value shows a relationship of 18.32%. (3) The training variable has a negative and insignificant effect on employee work performance, this is evidenced by the value of $t_{count} < t_{table}$ and the significance value > 0.05 . and the correlation coefficient value shows a relationship of 2.04% (4) The education variable has a significant positive effect on employee work performance, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ and the significance value < 0.05 . and the correlation coefficient value shows a relationship of 17.64%. (5) The compensation variable has a negative and insignificant effect on employee performance. This is evidenced by the $t_{value} < t_{table}$ and the significance value > 0.05 . and the correlation coefficient value shows a relationship of 0.21%. (6) Work environment variables have a positive but insignificant effect on employee work performance, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ and the significance value > 0.05 . and the correlation coefficient value shows a relationship of 4.67%.

Keywords: Work Culture; Training; Education; Compensation; Work environment; Work performance.

PENGANTAR

Bagi karyawan diseluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong perusahaan-perusahaan mencapai tujuan strategis ini. Sebagai contoh, sebagian besar dari seluruh perusahaan saat ini bergantung pada teknologi sumber daya manusia yang telah berkomputerisasi untuk cara, tes, dan/atau seleksi para peamar pekerjaan lebih efisien. Temuan berbagai penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi, lebih-lebih budaya kuat, dengan prestasi kerja karyawannya (Taliziduhu, 1999). Bbudaya kerja secara umum sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Taliziduhu, 1999).

Instrumen yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah pelatihan dan pendidikan. Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan dapat berarti memperlihatkan kepada seorang pendesain Web yang baru berbagai kesulitan dalam membuat situs seorang penjual yang baru dengan cara mewawancarai dan mengevaluasi karyawan.

Pelatihan adalah tanda dari manajemen yang bagus, dan tugas seorang manajer menghindari bahayanya. Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang dilakukan dan bagaimana mereka melakukannya. Bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan cara mereka. Atau mereka akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan hal yang produktif. Pelatihan yang baik adalah suatu yang vital.

Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematangan perwujudan perilaku yang diinginkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, maupun sikap pegawai (Siagian, 2003).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Besarnya suatu kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui berapa kompensasi yang akan mereka terima. Hal ini harus dilakukan secara transparan kepada karyawan, karena jika tidak dijelaskan secara transparan maka akan menimbulkan kecurigaan antar karyawan, sehingga mempengaruhi lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan (Rivai, 2005).

Faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai dan berdampak pada prestasi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2011). Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kualitas mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, kebersihan hasil kerja. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Icon Mall Gresik Jawa Timur? 2) apakah budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Icon Mall Gresik Jawa Timur?.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Icon Mall Gresik yang berjumlah 93 karyawan.

Sampel

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2016). Rumus Slovin adalah sebuah rumus untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak dapat diketahui secara pasti (Sugiyono, 2016). Rumus Slovin dapat dilihat berdasarkan notasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{93}{1 + 93(0,05)^2} = 75,4$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance) 5%

Berdasarkan rumus slovin di atas maka dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 75,4. Karena yang menjadi responden adalah manusia maka dibulatkan menjadi 75 sampel yaitu 75 karyawan Icon Mall Gresik Jawa Timur.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2011). Data ini berupa hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Icon Mall Gresik.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian berasal dari internal perusahaan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah seluruh karyawan Icon Mall Gresik berupa hasil pengisian kuisisioner yang telah diberikan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2010). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan 2 (dua) metode yaitu:

Kuisisioner atau Angket

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Pemilihan kuisisioner ini agar penelitian mendapatkan data yang akurat secara langsung. Kuisisioner yang akan disebarakan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban, masing-masing alternatif diberi skor yaitu:

- SS = Sangat setuju (*diberi skor 5*)
- S = Setuju (*diberi skor 4*)
- CS = Cukup Setuju (*diberi skor 3*)
- TS = Tidak Setuju (*diberi skor 2*)
- STS = Sangat Tidak Setuju (*diberi skor 1*)

Skala ini merupakan skala likert, digunakan sebagai acuan untuk menentukan kelas interval hasil penelitian (Sugiyono, 2010).

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah karyawan, struktural, visi dan misi, serta profil perusahaan.

PEMBAHASAN

Analisis Data

Identitas Responden

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer tersebut didapatkan dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara langsung. Yaitu langsung mendatangi dan bertatap muka dengan responden dan menjelaskan setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut. Responden yang mengisi kuesioner tersebut sebanyak 75 orang yang didapatkan dari karyawan dengan nomor urut ganjil pada data karyawan yang diterima oleh peneliti. Sehingga jumlah tersebut menjadi jumlah sampel

dalam penelitian ini. Proses penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 05 Agustus 2019. Dan kuesioner tersebut kembali sebanyak 75 kuesioner dengan pengisian yang jelas dan benar.

Untuk pengembalian tinggi dengan Hal ini terjadi penyebaran cara langsung, diantar kepada dijemput kembali

No	Keterangan	Responden	
		Jumlah	Presentase ($\frac{\text{Jumlah: Sampel}}{\text{Jumlah: Sampel}} \times 100\%$)
1	Usia		
	≤ 25 Tahun	46	53,33
	26 – 30 Tahun	20	26,67
	31-40 Tahun	6	8,00
	≥ 40 Tahun	3	4,00

Tabel 1. Deskripsi

tingkat kuesioner relative persentase 100%. dikarenakan proses kuesioner dengan yaitu kuesioner responden dan pada saat itu juga.

identitas Responden

Sumber: Data

tabel 1 data responden tentang jenis

pendidikan dan lama bekerja. Dapat diketahui jumlah untuk responden menurut jenis kelamin, didapat lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 56 orang atau 76,67%, dan perempuan hanya 19 orang atau 25,33 %.

No	Keterangan	Responden	
		Jumlah	Presentase ($\frac{\text{Jumlah: Sampel}}{\text{Jumlah: Sampel}} \times 100\%$)
1	Jenis Kelamin		
	Laki – laki	56	76,67
	Perempuan	19	25,33

diolah

Berdasarkan demografi yang menyajikan kelamin, usia,

Tabel 2. Deskripsi identitas Responden

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 2 responden berdasarkan usia, yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 46 orang atau 53,33 %, yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau 26,67%, dan yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang atau 8 % dan untuk usia ≥ 40 tahun sebanyak 3 orang atau 4%.

Tabel 3. Deskripsi identitas Responden

No	Keterangan	Responden	
		Jumlah	Presentase ($\frac{\text{Jumlah: Sampel}}{\text{Jumlah: Sampel}} \times 100\%$)
1	Pendidikan		
	SMA / Sederajat	61	81,33
	Strata 1 (S1)	10	13,33
	Magister (S2)	4	5,33

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3 pengelompokan responden berdasarkan pendidikan, SMA/Sederajat berjumlah 61 orang dengan presentase 81,33 %, Strata 1 (S1) sebanyak 10 orang atau 13,33 % , dan untuk Magister (S2) sebanyak 4 orang atau 5,33% .

Tabel 4. Deskripsi identitas Responden

No	Keterangan	Responden	
		Jumlah	Presentase ($\frac{\text{Jumlah: Sampel}}{\text{Jumlah: Sampel}} \times 100\%$)
1	Lama Bekerja		
	≤ 1 Tahun	46	61,33
	2 – 3 Tahun	15	20
	4 – 5 Tahun	7	9,33
	≥ 5 Tahun	7	9,33

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4 responden dengan kriteria lama bekerja ≤ 1 tahun berjumlah 46 orang dengan presentase 61,33 % dan 2 - 3 tahun berjumlah 15 orang dengan presentase 20 % dan 4 - 5 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 9,33 % dan ≥ 5 tahun berjumlah 7 orang atau 9,33%.

Hasil Jawaban Responden

Hasil dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Kuesioner terdiri dari 5 (lima) variabel bebas dimana terdiri yaitu budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja prestasi kerja. Dalam penyajian kuesioner indikator variabel bebas pada budaya kerja diukur dengan 3 pernyataan, variabel pelatihan diukur dengan 3 pernyataan, variabel pendidikan diukur dengan 2 pernyataan, variabel kompensasi diukur dengan 3 pernyataan, variabel lingkungan kerja diukur dengan 2 pernyataan dan variabel terikat

yaitu prestasi kerja diukur dengan 3 pernyataan sehingga jumlah pernyataan yang disajikan sebanyak 16 pernyataan. Hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 5. Tanggapan responden terhadap variabel Budaya Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Budaya kerja (X_1)								
X1.1	Dalam bekerja diharapkan untuk bersikap inovatif	-	-	16	28	31	75	4,20
X1.2	Keputusan yang ditetapkan manajemen harus memperhatikan karyawan	-	-	16	27	32	75	4,21
X1.3	Perlunya sikap pekerja keras dan kompetitif daripada santai dalam bekerja	-	-	18	29	28	75	4,13
Total Rata – rata budaya kerja (X_1)								4,18

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap budaya kerja adalah “sangat setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,18. Dari 3 pernyataan mengenai budaya kerja, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 4,13 pada pernyataan “Perlunya sikap pekerja keras dan kompetitif daripada santai dalam bekerja” dan rata-rata tertinggi sebesar 4,21 pada pernyataan “Keputusan yang ditetapkan manajemen harus memperhatikan karyawan”.

Tabel 6. Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_2)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Pelatihan (X_2)								
X2.1	Saya diajarkan untuk memahami bidang pekerjaan	-	1	19	23	32	75	4,15
X2.2	Adanya pelatihan diluar tempat kerja	-	11	28	18	18	75	3,57
X2.3	Adanya pelatihan berbasis komputer yang diadakan perusahaan	1	6	30	15	23	75	3,71
Total Rata – rata pelatihan (X_2)								3,81

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Pelatihan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,81. Dari 3 pernyataan mengenai pelatihan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,57 pada pernyataan “Adanya pelatihan diluar tempat kerja” dan rata-rata tertinggi sebesar 4,15 pada pernyataan “Saya diajarkan untuk memahami bidang pekerjaan”.

Tabel 7. Tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan (X_3)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Pendidikan (X_3)								
X3.1	Adanya ketentuan minimal jenjang pendidikan yang bekerja di perusahaan	1	3	28	26	17	75	3,73
X3.2	Setiap karyawan diharapkan menambah keahlian sesuai bidang pekerjaan melalui kursus		6	32	21	16	75	3,63
Total Rata – rata pendidikan (X_3)								3,68

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Pendidikan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,68. Dari 2 pernyataan mengenai pendidikan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,63 pada pernyataan “Setiap karyawan diharapkan menambah keahlian sesuai bidang pekerjaan melalui kursus” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,73 pada pernyataan “Adanya ketentuan minimal jenjang pendidikan yang bekerja di perusahaan”.

Tabel 8. Tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X_4)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Pelatihan (X_2)								
X4.1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan	1	11	28	18	17	75	3,52
X4.2	Fasilitas (Asuransi kerja, kesehatan, pensiun, cuti kerja, melahirkan) sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan	-	7	21	20	27	75	3,89
X4.3	Adanya reward yang tidak terduga bagi karyawan yang memenuhi target	-	8	24	17	26	75	3,81
Total Rata – rata kompensasi (X_4)								3,74

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Kompensasi adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,74. Dari 3 pernyataan mengenai kompensasi, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,52 pada pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,89 pada pernyataan “Fasilitas (Asuransi kerja, kesehatan, pensiun, cuti kerja, melahirkan) sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan”.

Tabel 9. Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan kerja (X_5)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja (X₅)								
X5.1	Tata ruang, sarana dan prasarana di tempat kerja memberikan kenyamanan	-	2	31	18	24	75	3,85
X5.2	Hubungan kerja (antar karyawan, atasan, bawahan) terjalin dengan baik	-	1	25	23	26	75	3,99
Total Rata – rata Lingkungan kerja (X ₅)								3,92

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Lingkungan kerja adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,92. Dari 2 pernyataan mengenai pendidikan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,85 pada pernyataan “Tata ruang, sarana dan prasarana di tempat kerja memberikan kenyamanan” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,99 pada pernyataan “Hubungan kerja (antar karyawan, atasan, bawahan) terjalin dengan baik”.

Tabel 10. Tanggapan responden terhadap variabel Prestasi kerja (Y)

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		1	2	3	4	5		
Prestasi Kerja (Y)								
Y	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan ketepatan, ketelitian dan kecermatan	1	-	32	21	21	75	3,81
Y	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan	-	-	34	25	16	75	3,76
Y	Saya selalu sanggup dan mampu dalam mengerjakan perintah dari pimpinan	-	1	29	24	21	75	3,87
Total Rata – rata Prestasi Kerja (Y)								3,81

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Prestasi Kerja adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,81. Dari 3 pernyataan mengenai kompensasi, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,76 pada pernyataan “Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,87 pada pernyataan “Saya selalu sanggup dan mampu dalam mengerjakan perintah dari pimpinan”.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen. Nilai kritis dari pengujian ini adalah $df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%. Butir instrumen dikatakan valid jika angka korelasi yang diperoleh di atas angka kritis korelasi atau nilai nilai probabilitasnya kurang dari 0,05. atau hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 11. Uji Validitas Budaya kerja (X1)

Item	(Angka korelasi)	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
	r_{hitung}			
X1-1	0.779	0.1914	0.000	Valid
X1-2	0.730	0.1914	0.000	Valid
X1-3	0.837	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Data diolah

Pada tabel 11 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel budaya kerja (X₁) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 12. Uji Validitas pelatihan (X2)

Item	(Angka korelasi)	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
	r_{hitung}			
X2-1	0,657	0.1914	0.000	Valid
X2-2	0,804	0.1914	0.000	Valid
X2-3	0,704	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Data diolah

Pada tabel 12 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel pelatihan (X₂) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 13. Uji Validitas pendidikan (X3)

Item	(Angka korelasi)	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
	r_{hitung}			
X3-1	0,860	0.1914	0.000	Valid
X3-2	0,862	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Data diolah

Pada tabel 13 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel pendidikan (X₃) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 14. Uji Validitas Kompensasi (X4)

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
X4-1	0,750	0.1914	0.000	Valid
X4-2	0,784	0.1914	0.000	Valid
X4-3	0,679	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Data diolah

Pada tabel 14 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel kompensasi (X_4) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probalitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 15. Uji Validitas Lingkungan kerja (X5)

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
X5-1	0,882	0.1914	0.000	Valid
X5-2	0,867	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Data diolah

Pada tabel 15 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel Lingkungan kerja (X_5) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probalitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 16. Uji Validitas Prestasi kerja (Y)

Item	(Angka korelasi) r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Hasil uji
Y-1	0,857	0.1914	0.000	Valid
Y-2	0,922	0.1914	0.000	Valid
Y-3	0,883	0.1914	0.000	Valid

Sumber: Data diolah

Pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam variabel Prestasi Kerja (Y) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($<$ dibawah 0,05) sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Berikut ini adalah hasil dari uji Reliabilitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 17. Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0,683	Reliabel
Pelatihan	0,634	Reliabel
Pendidikan	0,652	Reliabel
Kompensasi	0,611	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,693	Reliabel
Prestasi Kerja	0,861	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada semua variabel $\geq 0,06$ yang artinya variabel Budaya kerja, Pelatihan, pendidikan, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan prestasi kerja dinyatakan Reliabel. Sehingga data tersebut layak untuk dilakukan uji selanjutnya. Karna data tersebut Valid dan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi, variabel bebas dan variabel terikat apakah hal – hal tersebut mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan statistic parametric dengan menggunakan Uji *Kolmogorov – Smirnov (1 – Sample – KS)*. Dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 18. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

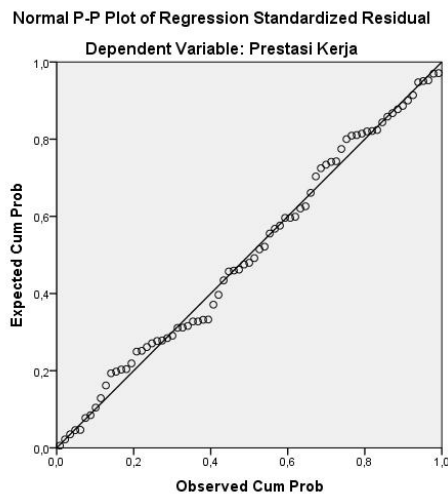
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64796088
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,633
Asymp. Sig. (2-tailed)		,818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ yaitu sebesar 0,818. Bahwa data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji selanjutnya. Selain itu, model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (normalitas), dengan ketentuan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (dengan mengamati grafik), perhatikan gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Regresi

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki distribusi normal. Dan layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Apakah fungsi yang digunakan berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dalam pengujian linieritas menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dan merujuk pada kolom sig. pada baris *Linearity* pada tabel anova. Jika nilai sig. deviation $\leq 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai sig. deviation $\geq 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 19. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Budaya kerja	Between Groups	(Combined)	108,156	6	18,026	4,673	,000
		Linearity	100,727	1	100,727	26,111	,000
		Deviation from Linearity	7,429	5	1,486	,385	,857
	Within Groups		262,324	68	3,858		
Total			370,480	74			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 20, hasil uji linieritas diketahui nilai sig. deviation from linearity 0,857 $> 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear antara Prestasi kerja dengan Budaya Kerja.

Tabel 20. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	41,928	8	5,241	1,053	,407
		Linearity	29,804	1	29,804	5,987	,017
		Deviation from Linearity	12,124	7	1,732	,348	,929
	Within Groups		328,552	66	4,978		
Total			370,480	74			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai sig. deviation from linearity 0,929 $> 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linear antara Prestasi kerja dengan Pelatihan.

Tabel 21. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Pendidikan	Between Groups	(Combined)	120,795	6	20,132	5,483	,000
		Linearity	84,983	1	84,983	23,145	,000
		Deviation from Linearity	35,812	5	7,162	1,951	,097
	Within Groups		249,685	68	3,672		
Total			370,480	74			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 21 hasil uji linieritas diketahui nilai sig. deviation from linearity 0,097 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang linear antara Prestasi kerja dengan Pendidikan.

Tabel 22. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	66,972	9	7,441	1,594	,136
		Linearity	24,938	1	24,938	5,341	,024
		Deviation from Linearity	42,033	8	5,254	1,125	,359
	Within Groups		303,508	65	4,669		
Total			370,480	74			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 22 hasil uji linieritas diketahui nilai sig. deviation from linearity 0,359 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang linear antara Prestasi kerja dengan Kompensasi.

Tabel 22. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	100,900	5	20,180	5,165	,000
		Linearity	64,628	1	64,628	16,542	,000
		Deviation from Linearity	36,271	4	9,068	2,321	,065
	Within Groups		269,580	69	3,907		
Total			370,480	74			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 22 hasil uji linieritas diketahui nilai sig. deviation from linearity 0,065 > 0,05 yang artinya terdapat hubungan yang linear antara Prestasi kerja dengan Lingkungan Kerja.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan model regresi antar variabel bebas dan terikat. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi multikolonieritas. Multikolonieritas terjadi jika nilai tolerance < 0,1 atau nilai VIF > 10. Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 23. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Kerja	0,730	1,370
Pelatihan	0,665	1,504
Pendidikan	0,807	1,239
Kompensasi	0,635	1,575
Lingkungan Kerja	0,603	1,658

Sumber Data diolah

Berdasarkan tabel 22 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Budaya kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,730; pelatihan nilai tolerance sebesar 0,665; pendidikan nilai tolerance sebesar 0,807; kompensasi nilai tolerance sebesar 0,635; lingkungan kerja nilai tolerance sebesar 0,603. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai dibawah 10 yaitu budaya kerja sebesar 1,370; pelatihan sebesar 1,504; pendidikan sebesar 1,239; kompensasi sebesar 1,579; lingkungan kerja sebesar 1,658; sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti bahwa tidak adanya hubungan antara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya t-1. Metode pengujian yang sering digunakan menggunakan uji Durbin Watson. Kriteria yang harus dipenuhi dengan menggunakan Durbin Watson antara lain

Tabel 24. Kriteria Metode Durbin Watson

No	Nilai Durbin Watson	Hipotesis nol (Ho)	Keputusan
1	$0 < D < DL$	Tolak	Tidak ada autokorelasi positif
2	$DL \leq D \leq DU$	Tidak ada keputusan	Tidak ada autokorelasi positif
3	$4 - DL < \underline{D} < 4$	Tolak	Tidak ada autokorelasi negative
4	$4 - DL \leq D \leq \underline{4} - DL$	Tidak ada keputusan	Tidak ada autokorelasi negative
5	$DU < D < 4 - DU$	Tidak ditolak	Tidak ada autokorelasi positif atau negative

Tabel 25. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,676 ^a	,458	,418	1,707	1,862

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan, Budaya kerja, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah

Diketahui jumlah sampel (n) dalam penelitian ini sebanyak 75 sampel, dengan k(variabel) sebanyak 5, dan tingkat signifikansi sebesar 5% maka dapat diketahui nilai DL sebesar 1,4866 dan nilai DU sebesar 1,7698. Nilai DL dan nilai DU berdasarkan tabel Durbin Watson. Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai D sebesar 1,862. Maka dari hasil uji tersebut dan kriteria Durbin Watson menunjukkan tidak ada autokorelasi positif maupun negative. Karena $DU > D > -DU$ $1,7698 < 1,862 < 1,7698$.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 26. Regresi Analisis

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	t tabel	Sig.
Budaya kerja	0,502	3,930	1,669	0,000
Pelatihan	-0,132	-	1,669	0,233
Pendidikan	0,543	1,204	1,669	0,000
Kompensasi	0,041	3,848	1,669	0,703
Lingkungan kerja	0,308	0,382	1,669	0,066
Konstanta : -0,214		F hitung : 11,640		Sig : 0,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = -0,214 + 0,502X_1 - 0,132X_2 + 0,543X_3 + 0,041X_4 + 0,308 X_5$$

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan atau Bersama – sama)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan atau bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Ketentuan yang digunakan, yaitu:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan dengan variabel terikat.

Hi : $b_1 \neq b_2 \neq 0$

Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas memiliki pengaruh signifikan dengan variabel terikat.

Dengan taraf signifikansi $\leq 0,05$

Menentukan nilai kritis

Cara menentukan F_{tabel} adalah dengan menentukan *degree freedom* atau derajat bebas pembilang atau df_1 yang berjumlah 5 variabel bebas, setelah itu menentukan derajat bebas pembagiannya atau df_2 dengan rumus $n-k-1 = 75 - 5 - 1 = 69$, berarti nilai F_{tabel} terletak antara persilangan df_1 dan df_2 (5 : 69), sehingga diperoleh Nilai F_{tabel} sebesar 2,35.

Tabel 27. Uji Fhitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,513	5	33,903	11,640	,000 ^b
	Residual	200,967	69	2,913		
	Total	370,480	74			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan, Budaya kerja, Pelatihan, Kompensasi

Sumber: Data diolah

Dari hasil tabel perhitungan diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 11,640 yang berarti F_{hitung} (11,640) > F_{tabel} (2,35) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur.

Uji t (Parsial atau Individu)

Pengaruh hubungan budaya kerja terhadap Prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 3,930. dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$) : 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 3,930 > t_{tabel}$ 1,669 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel budaya kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas budaya kerja (X_1) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan. Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.428 menunjukkan hubungan yang “sedang” terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (R^2) berarti, 0,1832 atau 18,32% dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas budaya kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar -1,204 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$) : 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = (-1,204) < t_{tabel}$ (1,669) maka H_0 ditolak dan H_3 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel pelatihan (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya. Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variabel* bebas pelatihan (X_2) terhadap variasi variabel terikat prestasi kerja karyawan. Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar -0,143 menunjukkan hubungan yang “sangat rendah” terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (r^2) berarti, 0,0204 atau 2.04% dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas pelatihan.

Pengaruh Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 3,848 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$) : 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 3,848 > t_{tabel}$ 1,669 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel pendidikan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variabel* bebas pendidikan (X_3) terhadap variasi variabel terikat prestasi kerja karyawan. Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,420 menunjukkan hubungan yang “sedang” terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (r^2) berarti, 0,1764 atau 17,64% dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas pendidikan.

Pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 0,382 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$) : 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 0,382 < t_{tabel}$ 1,669 maka H_0 ditolak dan H_5 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel kompensasi (X_4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti kebenarannya. Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variabel* bebas kompensasi (X_4) terhadap variasi variabel terikat prestasi

kerja karyawan. Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,046 menunjukkan hubungan yang “sangat rendah” terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (r^2) berarti, 0,0021 atau 0,21% dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas kompensasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} sebesar 1,868 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$) : 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 1,868 > t_{tabel} 1,669$ maka H_0 ditolak dan H_6 diterima pada level of signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel lingkungan kerja (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sehingga hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh *variabel* bebas lingkungan kerja (X_5) terhadap variasi variabel terikat prestasi kerja karyawan. Dari tabel perhitungan SPSS dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,216 menunjukkan hubungan yang “rendah” terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mampu dijelaskan terhadap variabel terikat. Dengan demikian koefisien determinasi didapatkan (r^2) berarti, 0,0467 atau 4.67% dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas lingkungan kerja.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil temuan teoritik menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap budaya kerja adalah “sangat setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,18. Rata-rata tertinggi sebesar 4,21 pada pernyataan “Keputusan yang ditetapkan manajemen harus memperhatikan karyawan”. Pada variabel tersebut mengindikasikan bahwa manajemen dari Iconmall Gresik Jawa Timur dalam memutuskan suatu keputusan harus memperhatikan karyawan. Selain itu dapat dilihat dari hasil analisis statistik bahwa budaya kerja mempunyai koefisien determinasi didapatkan (r^2) sebesar 0,1832 atau 18,32% dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas budaya kerja.

Pengaruh pelatihan dengan prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel pelatihan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar (-1,204) dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$) : 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = (-1,204) < t_{tabel} (1,669)$. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian terdahulu. Karena variabel pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan dalam penelitian ini pelatihan memberikan pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil temuan secara teoritik menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Pelatihan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,81. Dari 3 pernyataan mengenai pelatihan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,57 pada

pernyataan “Adanya pelatihan diluar tempat kerja” dan rata-rata tertinggi sebesar 4,15 pada pernyataan “Saya diajarkan untuk memahami bidang pekerjaan”.

Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel pendidikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,848 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$): 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 3,848 > t_{tabel}$ 1,669 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil temuan secara teoritik menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Pendidikan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,68. Dari 2 pernyataan mengenai pendidikan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,63 pada pernyataan “Setiap karyawan diharapkan menambah keahlian sesuai bidang pekerjaan melalui kursus” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,73 pada pernyataan “Adanya ketentuan minimal jenjang pendidikan yang bekerja di perusahaan”.

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,382 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$): 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 0,382 < t_{tabel}$ 1,669. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan secara teoritik menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Kompensasi adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,74. Dari 3 pernyataan mengenai kompensasi, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,52 pada pernyataan “Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,89 pada pernyataan “Fasilitas (Asuransi kerja, kesehatan, pensiun, cuti kerja, melahirkan) sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diberikan”.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,868 dan t_{tabel} ($n-k-1: 75-5-1=69$): 1.669 sehingga dapat diketahui $t_{hitung} = 1,868 > t_{tabel}$ 1,669. Berdasarkan hasil temuan secara teoritik menunjukkan bahwa tanggapan sebagian besar responden terhadap Lingkungan kerja adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,92. Dari 2 pernyataan mengenai pendidikan, semuanya memiliki rata-rata diatas 3 dengan rata-rata terendah sebesar 3,85 pada pernyataan “Tata ruang, sarana dan prasarana di tempat kerja memberikan kenyamanan” dan rata-rata tertinggi sebesar 3,99 pada pernyataan “Hubungan kerja (antar karyawan, atasan, bawahan) terjalin dengan baik”.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian (Uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur, hal ini dapat dibuktikan hasil F hitung $>$ F tabel atau nilai signifikansi $<$ 0.05.
2. Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansinya $<$ 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 18,32%
3. Variabel pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansinya $>$ 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 2,04%

4. Variabel pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya < 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 17,64%
5. Variabel kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansinya > 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 0,21%
6. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansinya > 0.05. dan nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan sebesar 4,67%

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik. In *Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Sedarmayanti, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan, Jakarta*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*.
<https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Taliziduhu, N. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.