

Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. astra international tbk cabang hr. muhammad surabaya

Reinardo Abdullah, Gendy Prijambodo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Gendy.priyambodo@unitomo.ac.id

ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan metode *sampling sensus*. Sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. teknik analisa menggunakan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji reliabilitas dan validitas. Hasilnya adalah semua variabel valid dan reliabel, hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis yang pertama menyatakan "Lingkungan Kerja, Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad" dapat didukung kebenarannya. Hasil uji t menunjukkan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan di PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad karena signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk Cabang HR. Muhammad.

ABSTRACT *The purpose of this study was to examine the effect of transformational leadership, work discipline and work motivation simultaneously and partially on employee performance at PT. Astra International Tbk HR branch. Muhammad. The independent variables in this study are work environment, compensation and work motivation. While the dependent variable is the performance of the employees of PT. Astra International Tbk HR branch. Muhammad. In this study, the determination of the sample was carried out by using the census sampling method. The sample used was 65 people. analysis technique using multiple linear regression. Before testing the hypothesis the reliability and validity are tested. The result is that all variables are valid and reliable, the results of the F test show $F_{count} > F_{table}$ with a significance of 0.000. Thus, the first hypothesis states "Work environment, compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Astra International Tbk HR branch. Muhammad" can be supported by the truth. The result of t test shows that the variables of work environment, compensation and work motivation partially have a significant effect on employee performance at PT. Astra International Tbk HR branch. Muhammad because the significance is less than 0.05.*

Keywords: *Work Environment; Compensation; Work Motivation and Employee Performance at PT. Astra International Tbk HR Branch. Muhammad.*

PENGANTAR

Sebuah organisasi memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelola dan memberdayakan dengan baik sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2002) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya (Indrasari, 2017a). Oleh karena itu organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik (Indrasari et al., 2015).

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang sesuai, dan motivasi yang tinggi, bagi pegawai diharapkan dapat meningkat kinerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja (Indrasari, 2017b). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. PT. Astra International Tbk. (ASII) telah berdiri sejak tahun 1957 sebagai perusahaan perdagangan umum yang berbasis di Jakarta. PT. Astra International Tbk. Merupakan salah satu grup perusahaan terbesar di Indonesia. Pada akhir tahun 1960, PT. Astra International Tbk. melakukan perluasan usaha dengan memperluas cabang bisnisnya. PT. Astra International Tbk. saat ini memiliki tujuh cabang bisnis yang terdiri dari bisnis otomotif, jasa keuangan, alat berat, agrobisnis, teknologi informasi, infrastruktur dan properti.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar pada perusahaan ini adalah pada lingkungan kerja. Terdapat permasalahan yang sampai saat ini belum terselesaikan masalah tersebut yaitu kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan yang mengakibatkan karyawan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan secara tepat waktu. Di samping itu Perusahaan juga kurang adil atau merata dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan dimana, karyawan yang memiliki kemampuan dan pencapaian kinerja yang tergolong setara, namun mendapat kompensasi yang berbeda. Sedangkan pada tingkat motivasi di dalam perusahaan ini terdapat juga permasalahan yaitu adanya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif dari atasan dan kurangnya pujian yang diberikan pimpinan yang dapat membuat karyawan merasa dihargai atas jerih payahnya.

Pengertian Manajemen SDM

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dimana para pekerja menjalankan aktivitas setiap harinya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Sedarmayanti (2011) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Sutrisno, 2009).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2002). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2012). Elemen utama dari beberapa definisi diatas adalah dorongan, arah, dan intensitas. Dorongan merupakan daya yang timbul dari diri tanpa ada paksaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel Dan Pengukurannya

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel yang akan di teliti diidentifikasi dalam dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas disebut X dan Variabel terikat disebut Y.

Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Terdapat dua variabel di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent*)

Pengertian variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen) (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah:

a. Lingkungan kerja (X_1)

Menurut Sedarmayati (2012: 21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja ($X_{1.1}$)
2. Sirkulasi udara di ruang kerja ($X_{1.2}$)
3. Kebisingan ($X_{1.3}$)
4. Fasilitas ($X_{1.4}$)

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Indikator kompensasi yang di kemukakan Hasibuan (Hasibuan, 2017):

1. Gaji ($X_{2.1}$)
2. Upah ($X_{2.2}$)
3. Insentif ($X_{2.3}$)
4. Asuransi ($X_{2.4}$)
5. Tunjangan ($X_{2.5}$)

c. Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017) dengan indikator:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik. ($X_{3.1}$)
2. Keamanan ($X_{3.2}$)
3. Sosial ($X_{3.3}$)
4. Penghargaan ($X_{3.4}$)

5. Akualisasi diri ($X_{3.5}$)

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2016). Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Indikator kinerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)
2. Kuantitas Kerja ($Y_{1.2}$)
3. Tanggung Jawab ($Y_{1.3}$)
4. Kerja sama ($Y_{1.4}$)
5. Inisiatif ($Y_{1.5}$)

Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel yang bersifat kuantitatif maka untuk mengukur variabel tersebut digunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuisisioner dibuat dengan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai tersebut adalah:

Tabel 1. Skala Likert

No.	Keterangan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/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 yang bekerja pada PT. Astra International Tbk. Cabang HR Muhammad dengan jumlah karyawan sebanyak 65 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Astra International Tbk. Cabang HR muhammad dengan jumlah 65 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Definisi *nonprobability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dibedakan menjadi 2 yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016). Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke karyawan PT. Astra International Tbk. Cabang HR muhammad. Ada dua sumber data yaitu data Primer dan data Sekunder:

1. Data Primer

Data primer adalah Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu seluruh karyawan PT. Astra International Tbk. Cabang HR Muhammad.

2. Data Sekunder

Sumber sekunder adalah Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang utama dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis pada responden secara langsung dengan pilihan ganda, artinya jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu sehingga responden tidak memberikan jawaban lain.

b. Wawancara

Teknik wawancara adalah Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian kepada pimpinan atau pihak yang berwenang untuk memberikan informasi dari perusahaan.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan- antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut (Sugiyono, 2016). Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	0,733	Valid
2	0,841	Valid
3	0,544	Valid
4	0,556	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel kepemimpinan lingkungan kerja (X_1) korelasi $> 0,3$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja (X_1) telah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	0,868	Valid
2	0,669	Valid
3	0,715	Valid
4	0,782	Valid
5	0,620	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel kompensasi (X_2) korelasi $> 0,3$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kompensasi (X_2) telah valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	0,839	Valid
2	0,829	Valid

3	0,865	Valid
4	0,785	Valid
5	0,490	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel motivasi kerja (X_3) korelasi $> 0,3$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel motivasi kerja (X_3) telah valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Korelasi	Keterangan
1	0,902	Valid
2	0,479	Valid
3	0,838	Valid
4	0,517	Valid
5	0,571	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) korelasi $> 0,3$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan (Y) telah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha Cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel dapat diandalkan (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,604	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,772	Reliabel
Motivasi kerja (X_3)	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,683	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti

Nilai *Alpha Cronbach* variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Santoso (2010) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 7. One Sampel Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47842856
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z sebesar 1,153 dengan tingkat signifikansi 0,140 berarti hal itu menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat

digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik kolerasi variabel-variabel bebas. Pada matrik kolerasi, jika antar variabel bebas terdapat kolerasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Selain itu juga dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Batas dari nilai tolerance adalah $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF adalah < 10 . Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Tolerance Dan VIF

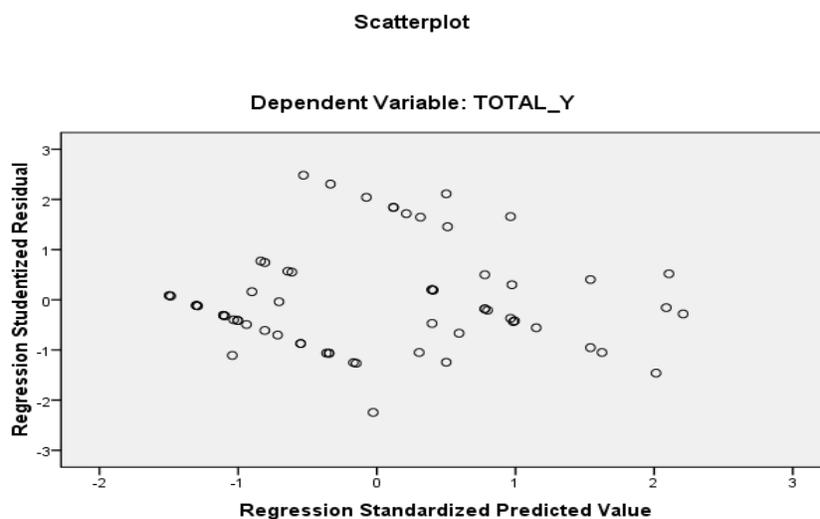
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,662	1,511
Kompensasi (X_2)	0,642	1,557
Motivasi Kerja (X_3)	0,961	1,040

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari ketiga variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Karena model regresi yang baik merupakan terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dikatakan mempunyai kesamaan varians jika ketika dilakukannya uji heteroskedastisitas dengan melihat diagram *scatter-plots* dapat menunjukkan suatu pola tertentu, atau butir-butir menyebar tanpa membentuk suatu pola. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan anantara variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Tabel 9. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.531	2.178		1.162	.250
TOTAL_X1	.553	.140	.437	3.942	.000
TOTAL_X2	.291	.105	.312	2.770	.007
TOTAL_X3	.138	.067	.190	2.065	.043

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,531 + 0,553 X_1 + 0,291 X_2 + 0,138 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 2,531 yang menunjukkan nilai kostanta. Artinya jika variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 2,531 satuan.
2. Nilai b_1 sebesar 0,553 yang menunjukkan nilai koefisien lingkungan kerja (X_1). Artinya jika lingkungan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,553 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai b_2 sebesar 0,291 yang menunjukkan nilai koefisien kompensasi (X_2). Artinya jika kompensasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y)

juga akan meningkatkan sebesar 0,291 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas lainnya tetap.

4. Nilai b_3 sebesar 0,138 yang menunjukkan nilai koefisien motivasi kerja (X_3). Artinya jika motivasi kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,138 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.480	1.51435	1.457

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,504 atau 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F-

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Uji signifikansi model ini dapat dilihat pada nilai F hitung yang telah diperoleh dari program SPSS sebagai berikut:

Tabel 11. Uji Simultan dengan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.358	3	47.453	20.692	.000 ^a
	Residual	139.888	61	2.293		
	Total	282.246	64			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Tabel tersebut digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi model dengan prosedur sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai F tabel = F_{α} (df regresi, df residual) = F_{α} (k ; n - k - 1)
F tabel = $F_{0.05(3,61)} = 2,755$
- b. F hitung = 20,692
- c. Perumusan hipotesis
 - 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$ artinya variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 - 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ artinya variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Daerah kritis atau daerah penolakan, yaitu:
 - 1) Bila F hitung > F tabel maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 - 2) Bila F hitung < F tabel maka H_0 diterima. Artinya lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- e. Kesimpulan
Nilai F hitung > F tabel yaitu $20,692 > 2,755$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis kesatu yang diajukan yaitu "Diduga Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad".

Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Prosedur uji t dengan menggunakan 1 sisi ($\alpha = 0,05$) adalah:

a. Hipotesis

- 1) $H_0: b_i = 0$ artinya variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_a: b_i \neq 0$ artinya variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. $t_{tabel} = t_{\alpha}$ dengan $df = n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$
 $t_{tabel} = t_{0,025(61)} = 2,000$

- c. Daerah kritis atau daerah penolakan:
 Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
 Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.531	2.178		1.162	.250
TOTAL_X1	.553	.140	.437	3.942	.000
TOTAL_X2	.291	.105	.312	2.770	.007
TOTAL_X3	.138	.067	.190	2.065	.043

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data Olahan Peneliti

Uji t pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} = 3,942$

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,942 > 2,000$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t ini berarti mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu "Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad".

1. Uji t pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung = 2,770
Nilai t hitung > t tabel yaitu $2,770 > 2,000$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu “Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad”.
2. Uji t pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung = 2,065
Nilai t hitung > t tabel yaitu $2,065 > 2,000$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t ini berarti mendukung hipotesis keempat yang diajukan yaitu “Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad”.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai uji F hitung yang menunjukkan 20,692 yang berarti lebih besar dari F tabel yaitu 2,755, sehingga seluruh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk Cabang HR. Muhammad” adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu $3,942 > 2,000$ sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad”. Pengaruh yang terjadi antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,770 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 2,000 sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad”. Pengaruh yang terjadi antara variabel Kompensasi dengan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Kompensasi yang diberikan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 2,065 yang berarti lebih besar dari t tabel yaitu 2,000 sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad”. Pengaruh yang terjadi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawan maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad (Y) yang dibuktikan dengan pengujian dengan uji F di mana nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $20,692 > 2,755$. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu “Diduga Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad”.
2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Nilai t hitung pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad (Y) $>$ t tabel yaitu $3,942 > 2,000$, maka H_0 ditolak.
 - b. Nilai t hitung pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad (Y) $>$ t tabel yaitu $2,770 > 2,000$, maka H_0 ditolak.
 - c. Nilai t hitung pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk cabang HR. Muhammad (Y) $>$ t tabel yaitu $2,065 > 2,000$, maka H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017a). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
- Indrasari, M. (2017b). The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Indrasari, M., Newcombe, P., Eliyana, A., & Yunus, E. (2015). The Influence of Academic Climate and Individual Creativity on Lecturer Competence in Private University at Surabaya Indonesia. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p127>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Santoso, S. (2010). *Statistik parametrik*. Elex Media Komputindo.

- Sedarmayanti, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta*.
<https://doi.org/10.1164/rccm.200409-1267OC>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi, Cetakan Kedua*. Kencana.