

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRAYASA MIGASA BAGIAN OPERATOR SPBU
54.601.16 SURABAYA**

Tanti Nurjayanti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Semolowaru No. 45, 60118, Surabaya,
Jawa Timur, Indonesia
tantinurjayanti0@gmail.com

Drg. Pramita Studiviany Soemadijo., MM.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Semolowaru No. 45, 60118, Surabaya,
Jawa Timur, Indonesia
studivianypramita@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an important thing that can affect the quality of a company. To make a quality company in order to realize a company goal, the company needs to have qualified employees. Maintaining quality employees so that they feel at home working in the company and not repeatedly recruiting employees, one thing that must be done by the company is to provide adequate compensation. Compensation provided is not only in the form of money or salary, but can be given in the form of rewards or allowances and the like that can spur the improvement of the employee's performance. Second, it provides facilities for an adequate work environment so that employees do not feel bored, and it requires encouragement from both the leadership and from colleagues. From these things, it is hoped that it can become a reference for employees to improve their performance. Because with the increase in employee performance, the results or goals of the company will also be achieved. And this study aims to determine and analyze the significance both partially and simultaneously the effect of compensation, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Indrayasa Migasa part of SPBU Operators 54.601.16. This study uses a quantitative approach. The data analysis technique used is multiple linear analysis. The results of this study indicate that simultaneously (Test F) compensation, work environment, and work motivation together have an effect on employee performance. While the results of the research partially (T test) show that the compensation variable has no significant effect on employee performance, the work environment variable has a significant effect on employee performance, and the work motivation variable has a significant effect on employee performance.

***Keywords :** Compensation, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang

berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dan mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dan yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Maka untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, diperlukan timbal balik atas apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan dengan berupa pemberian kompensasi yang mencukupi. Dimana dengan keadaan financial perusahaan yang kuat, namun jika sumber daya manusia tidak menerima kompensasi yang sepadan, maka bisa menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan terbukti penting manfaatnya untuk suatu perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dorongan berupa dorongan financial atau non financial dengan memberikan apresiasi dalam bentuk kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai bentuk kepuasan kerja, ikatan kerja sama, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Selain faktor kompensasi, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan sebagai induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dengan harapan dapat memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.

Karena jika kondisi lingkungan kerja tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak bersemangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan sehat para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah skait, mudah untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan bisa lebih maksimal.

Meningkatkan kinerja karyawan juga bisa dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, meyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan 2013). Disamping itu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus berusaha menyadari hakikat dari pekerjaan karyawan. Sehingga dapat ditentukan bentuk motivasi apa yang akan diberikan sesuai dengan kondisi kerja perusahaan.

Demikian juga dengan PT. Indrayasa Migasa merupakan salah satu distributor resmi dari Pelumas Pertamina sejak tahun 1995. Tidak hanya sebagai distributor resmi dari Pelumas Pertamina, PT. Indrayasa Migasa juga mempunyai 1 (satu) SPBU di Region V (Lima) Surabaya dengan kode SPBU 54.601.16. Dimana SPBU ini dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memberi pelayanan yang maksimal kepada para pelanggan, maka dari perusahaan memberikan kompensasi secara financial yang sering disebut sebagai Pasti Pas.

Pemberian Pasti Pas ini dihitung dari produktifnya kinerja karyawan. Semakin produktif karyawan, maka semakin banyak pula Pasti Pas yang diberikan. Pemberian kompensasi ini menjadi

faktor pendorong yang kuat bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dimana pada zaman sekarang kebutuhan semakin meningkat, maka kebutuhan setiap karyawan menjadi bertambah seiring berkembangnya zaman. Disisi lain, lingkungan kerja yang nyaman diharapkan bisa melakukan tugasnya secara maksimal. Dan juga motivasi diperlukan sebagai pendorong semangat dalam bekerja.

RUMUSAN MASALAH

Peningkatan kinerja karyawan di pengaruhi oleh banyak hal. Beberapa ini yang dapat membuat pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang cukup, lingkungan kerja yang memadai, dan motivasi kerja yang diberikan merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dari uraian tersebut dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut : (1) Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrayasa Migasa bagian operator SPBU 54.601.16 Surabaya? , (2) Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrayasa Migasa bagian operator SPBU 54.601.16 Surabaya?

TUJUAN PENULISAN

Penulis mengambil variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dengan tujuan : (1) Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrayasa Migasa bagian operator SPBU 54.601.16 Surabaya, (2) Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indrayasa Migasa bagian operator SPBU 54.601.16 Surabaya

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Kompensasi Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Yani tahun 2012 (dalam Widodo, 2016:155). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) 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.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberi kompensasi. Jika karyawan memiliki kepuasan terhadap program kompensasi yang diberikan, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan betah sehingga tidak akan terjadi perpindahan atau pengunduran diri ke perusahaan lain. Karena tinggi rendahnya tingkat perpindahan karyawan akan sangat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan. Selain membuat karyawan menjadi betah, pemberian kompensasi juga bisa meningkatkan kinerja serta memperoleh SDM yang berkualitas.

Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha1: Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014:2). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Penelitian Rahmawanti (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

Ha2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

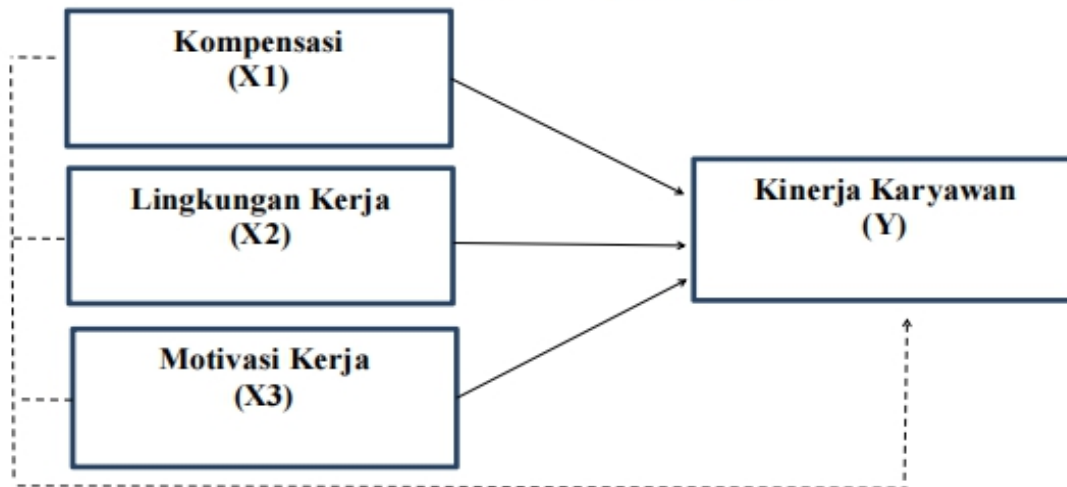
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:216).

Penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah:

Ha3: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Kerangka pemikiran diatas menggambarkan hubungan dari variabel independen, yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Menurut Moleong, (2014: 71) desain adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang berguna untuk membangun strategi yang menghasilkan blurprint atau model penelitian. Menurut Sugiyono (2017:2) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif eksperimen. Metode penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment tertentu (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol (laboratorium).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di SPBU 54.601.16 PT. Indrayasa Migasa yang beralamat di Jl. Simo Pomahan No 23-27P Surabaya dan dilaksanakan pada bulan November-Desember 2020.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau dapat dinyatakan dalam angka atau gambaran dari kualitas objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuisisioner yang disebarakan pada karyawan bagian Operator pada SPBU.

Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Operator di SPBU 54.601.16
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "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". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Operator di SPBU 54.601.16.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". pada penelitian ini, peneliti menggunakan populasi karena karyawan bagian Operator seluruhnya berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang penting dalam mendapatkan data pada penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 308) jika peneliti tidak mengetahui teknik dari pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang dapat memenuhi standar data yang telah ditentukan. Dengan teknik yang sudah diatur, maka peneliti dapat dengan mudah melakukan penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran kuisioner.

Kuisioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikuntoro, 2006: 151).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kompensasi	Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. Namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan - tunjangan dan sebagainya. Menurut Rivai, Veithzal (2006) terdapat dua kelompok indikator kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Langsung <ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Bonus - Penghargaan 2. Kompensasi Tidak Langsung <ul style="list-style-type: none"> - Tunjangan
Lingkungan Kerja	Sedarmayanti,(2010) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja,diantaranya adalah penerangan, suhu udara,warna ruangan, spasial ruang kerja,keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik <ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Suhu Udara - Dekorasi Ruang Kerja - Keamanan Kerja 2. Lingkungan Kerja Non Fisik <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Kerja - Suasana Kerja
Motivasi Kerja	Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji setiap instrumen pertanyaan kuesioner, apakah instrumen tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel atau tidak. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuisisioner tersebut tidak valid.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga diketahui keabsahannya. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji autokolerasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik karena memastikan terlebih dahulu apakah model tersebut tidak terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Variabel independen tersebut dapat tidak berpengaruh signifikan sehingga digunakan adjusted R².

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Peneliti menggunakan analisis *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

1. Kompensasi (X1)

Pada variabel X1 indikator pertanyaan yang lebih berpengaruh dan valid diantara indikator pertanyaan yang lain adalah terletak pada indikator 1 dengan nilai r_{hitung} 0,756 dan bernilai positif.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Pada variabel X2 indikator pertanyaan yang lebih berpengaruh dan valid diantara indikator pertanyaan yang lain adalah terletak pada indikator 1 dengan nilai r_{hitung} 0,861 dan bernilai positif.

3. Motivasi Kerja (X3)

Pada variabel X3 indikator pertanyaan yang lebih berpengaruh dan valid diantara indikator pertanyaan yang lain adalah terletak pada indikator 5 dengan nilai r_{hitung} 0,872 dan bernilai positif.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel Y indikator pertanyaan yang lebih berpengaruh dan valid diantara indikator pertanyaan yang lain adalah terletak pada indikator 2 dengan nilai r_{hitung} 0,860 dan bernilai positif.

Semua indikator pertanyaan dari setiap variabel mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka semua indikator pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid. Dengan masing-masing variabel mempunyai indikator pertanyaan yang lebih berpengaruh karena dengan nilai r_{hitung} yang lebih besar diantara nilai indikator pertanyaan yang lain.

Uji Reliabilitas

Didapat bahwa nilai Cronbach Alpha didapat dari hasil uji SPSS output reliability statistics. Dari masing-masing variabel nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Maka variabel dari kuesioner penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungannya mendapatkan nilai lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

Metode pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 0,05$.

Uji Autokorelasi

Metode pengujian menggunakan DW (Durbin-Watson) . Hasil menunjukkan nilai DW dari output diperoleh 1,388. Untuk nilai DL dan DU setelah dilihat di DW tabel pada signifikansi 0,05 dengan n (jumlah data) = 30 dan k (jumlah variabel independen) = 3. Diperoleh nilai DL adalah 1,214 dan nilai DU adalah 1,650. Hal ini berarti nilai DW (1,388) berada pada daerah antara DL dan DU, maka uji autokorelasi dalam regresi ini tidak ada kesimpulan yang pasti.

Uji Multikolinieritas

Metode pengujian menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil menunjukkan nilai tolerance dan VIF variabel kompensasi (X1) sebesar 0,616 dan 1,623, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,908 dan 1,102, motivasi kerja (X3) sebesar 0,662 dan 1,512. Karena hasil yang didapat nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian menggunakan uji Scatterplot. Hasil menunjukkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,398	2,910		7,010	,000
Kompensasi	-,274	,170	-,379	-1,616	,078
Lingkungan Kerja	,137	,110	,240	1,742	,025
Motivasi Kerja	,171	,147	,263	1,718	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel, diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dapat dijelaskan melalui persamaan berikut :

$$Y = 20,398 + (-0,274X_1) + 0,137X_2 + 0,171X_3 + e$$

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,369	3	3,123	10,172	,004 ^b
	Residual	69,297	26	2,665		
	Total	78,667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil yang di dapat, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 10,172 dengan probabilitas tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Nilai F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,975, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,172 > 2,975$. Artinya bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 4. Hasil Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 ^a	,819	,787	1,63257	1,388

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang di dapat, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,787. Artinya bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 21,3 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,398	2,910		7,010	,000
Kompensasi	-,274	,170	-,379	-1,616	,078
Lingkungan Kerja	,137	,110	,240	1,742	,025
Motivasi Kerja	,171	,147	,263	1,718	,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil nilai Signifikansi variabel kompensasi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,078 > 0,05$. Variabel X1 mempunyai $T_{hitung} = -1,616$ dengan $T_{tabel} = 1,706$ atau $-1,616 < 1,706$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja nilai Signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,025 < 0,05$. Variabel X2 mempunyai $T_{hitung} = 1,742$ dengan $T_{tabel} = 1,706$ atau $1,742 > 1,706$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja nilai Signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,047 < 0,05$. Variabel X3 mempunyai $T_{hitung} = 1,718$ dengan $T_{tabel} = 1,706$ atau $1,718 > 1,706$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Berdasarkan Uji F, menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa dimana variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) pada tabel hasil uji F_{hitung} diperoleh sebesar 10,172, dan diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 2,975. Dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,172 > 2,975$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan uji koefisien determinasi R² pada tabel 4.16 diketahui *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,787. Artinya bahwa variabel independen yaitu kompensasi (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃) mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 21,3 % dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Dapat juga dilihat korelasi pada nilai *R* sebesar 0,845. Hasil tersebut menunjukkan korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat atau terdapat hubungan antar variabel tersebut. Menurut Sugiono (2015:184) apabila *r* (koefisien korelasi) mendekati +1, maka hubungan antar variabel adalah sangat kuat atau searah, dikatakan positif.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Variabel kompensasi nilai signifikansi sebesar 0,078. Nilai Signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,078 > 0,05$. Variabel X₁ mempunyai $T_{hitung} = -1,616$ dengan $T_{tabel} = 1,706$ atau $-1,616 < 1,706$. Maka H₀₁ diterima dan Ha₁ ditolak. Artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja nilai signifikansi sebesar 0,025. Nilai Signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,025 < 0,05$. Variabel X₂ mempunyai $T_{hitung} = 1,742$ dengan $T_{tabel} = 1,706$ atau $1,742 > 1,706$. Maka H₀₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja nilai signifikansi sebesar 0,047. Nilai Signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, yaitu $0,047 < 0,05$. Variabel X₃ mempunyai $T_{hitung} = 1,718$ dengan $T_{tabel} = 1,706$ atau $1,718 > 1,706$. Maka H₀₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indrayasa Migasa Bagian Operator SPBU 54.601.16.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indrayasa Migasa Bagian Operator SPBU 54.601.16.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indrayasa Migasa Bagian Operator SPBU 54.601.16.
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indrayasa Migasa Bagian Operator SPBU 54.601.16.

Kesimpulan di atas dapat di dapat dari hasil uji signifikansi parsial dan uji signifikansi simultan. Dimana hasil dari uji signifikansi parsial (Uji T) di dapat bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan, karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas yaitu $0,078 > 0,05$. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi lingkungan kerja $0,025 > 0,05$ serta nilai signifikansi motivasi kerja $0,047 > 0,05$ nilai probabilitas.

Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari hasil perhitungan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 10,172 >$ dari $F_{tabel} 2,975$. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan mengenai penelitian ini, maka selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharap dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, alangkah baiknya lebih memperhatikan lagi kualitas dari karyawan tersebut. Agar tidak terjadi penurunan saat setelah diberikan kompensasi. Karena karyawan seperti itu akan beranggapan jika bekerja seperlunya lebih menguntungkan sebab sama-sama mendapatkan kompensasi seperti karyawan yang lain.
- b. Perusahaan juga harus bisa mempertahankan kondisi lingkungan kerja agar setiap karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Dan jika mampu harus bisa meningkatkan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan demi meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan motivasi kerja juga perlu dilakukan agar dapat menunjang semangat kerja setiap karyawan. Karena motivasi merupakan bagian dari penghargaan secara tidak langsung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dengan menambah populasi serta menambah jumlah variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Dan ada baiknya untuk peneliti selanjutnya melakukan perbandingan dengan perusahaan yang sejenis, baik di kota yang sama atau di kota yang berbeda.

REFERENSI

- 1) *Bintoro dan Daryanto*, 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**. Yogyakarta : Penerbit Grava Media.
- 2) *Herman Sofyandi*. Cetakan Kedua, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- 3) *Handoko, T. Hani*, 2016. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- 4) *Mangkunegara*, 2013. **Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 5) *Sedarmayanti*, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama.
- 6) *R. Supomo dan Eti Nurhayati*, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Yrama Widya.
- 7) *Hasibuan, Malayu S. P*, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. Jakarta : Bumi Aksara.
- 8) *Marwansyah*, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat**. Bandung : Alfabeta.
- 9) *Nawawi*, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- 10) *Hasibuan, Malayu S. P*, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- 11) *Hasibuan, Malayu S. P*, 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- 12) *Hasibuan, Malayu S. P*, 2012. **Manajemen SDM. Edisi Revisi. Cetakan Ke Tigabelas**. Jakarta : Bumi Aksara.
- 13) *Sedarmayanti*, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Refika Aditama.
- 14) *Siagian, Sondang. P*, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- 15) *Danang Sunyoto*, 2015. **Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- 16) *Sedarmayanti*, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima**. Bandung : Refika Aditama.
- 17) *Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani*, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik**. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- 18) *Bangun, Wilson*, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Erlangga
- 19) *Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A*, 2013. **Organizational Behavior Edition 15**. New Jersey : Pearson Education.
- 20) *Pamela, A.O, & Oloko*, 2015. **Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country**. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).

- 21) *Widodo, Suparno*, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit Pustaka Belajar.
- 22) *Mangkunegara*, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- 23) *Edy, Sutrisno*, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.
- 24) *Simamora, Henry*, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : STIEY.
- 25) *Edy, Sutrisno*, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam**. Jakarta : Pranada Media group
- 26) *Mangkunegara*, 2011. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.