

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIOAL

Ita Yelly

Mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam

Hikmah

Dosen Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, compensation and work environment on employee performance in PT Transcal Suntech International. This research method is using quantitative research method. The technique of collecting data is by distributing questionnaires to 171 respondents. Data were analyzed using test of validity, reliability, normality, multicollinearity, heterokedastisitas, multiple linear regression analysis, t test and F test. Test results of coefficient of determination Adjusted R Square shows that motivation, compensation and work environment variable are together providing 18.7 percent influence on employee performance variable. The results of this study indicate that partially motivation has no influence on employee performance, seen significant value 0.293 bigger than α value 0.05 and t value 1.054 smaller than t table 1.973 (H_1 rejected), compensation has influence on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and t value 4.443 bigger than t table 1.973 (H_2 accepted), work environment has influence on employee performance because its significant value 0.003 smaller than α value 0.05 and t value 3.000 bigger than t table 1.973 (H_3 accepted), while motivation, compensation and work environment are simultaneously has significant effect on employee performance because its significant value 0.000 smaller than α value 0.05 and f value 14.062 bigger than f table 2.66 (H_4 accepted).

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

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan kata lain manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Potu, 2013). Kompensasi juga merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan dibayar setiap akhir bulan (dibayar perbulan dan dihitung lembur apabila karyawan tersebut bekerja lembur), Selain itu Perusahaan memberikan kepada karyawan kompensasi berupa tunjangan dan penghargaan. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yaitu pada setiap hari besar yaitu menjelang hari raya untuk yang beragama Islam dan menjelang hari Natal, sedangkan untuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji, upah dan insentif serta penghargaan kepada karyawan, maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini maka kinerja karyawan akan meningkat (Tindow, 2014).

Lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT Transcal Suntech International terdapat kebisingan dari proses produksi yang mempengaruhi aktivitas karyawan lain, mutu udara dalam ruangan kerja bau dan ada bau yang kurang sedap, hal ini diakibatkan oleh sirkulasi udara di beberapa area kerja kurang baik. Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain dari motivasi dan kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh

terhadap kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja, lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Potu, 2013). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi emosional seorang karyawan, sehingga yang harus diperhatikan perusahaan adalah menjaga emosional karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi menurut Flipppo dalam Hasibuan (2012: 143) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Usman (2009) dalam Torang (2014: 58) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Menurut Mangkunegara (2014: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi Menurut Sunyoto (2012: 153). Hasibuan (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Garry Desler (1996) dalam Yani (2012: 139) Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka. Sedangkan menurut T Hani Handoko (1995) dalam Yani (2012: 139), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja, Kadarisman (2012: 300). Selanjutnya lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2009: 21) 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 Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2014: 9). Menurut Torang (2014: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2012: 116) mendefinisikan menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut: (H1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International. (H2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International. (H3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International. (H4) Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu metode untuk menguji teori-teori tertentu dalam meneliti hubungan antar variabel. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat diklasifikasikan kedalam dua bagian yaitu deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuktikan konsep-konsep teoritis dan tidak berpengaruh secara langsung tentang pemecahan masalah.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Transcal Suntech International yang berjumlah 300 orang karyawan. Penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 171.42 dibulatkan menjadi 171 responden jadi sampel dalam penelitian ini adalah 171 responden. Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder, baik yang berasal dari perusahaan tempat penulis melakukan penelitian maupun dari sumber-sumber lain ada kaitannya dengan judul penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Adapun Hasil uji validitas dibuktikan oleh nilai koefisiensi (r hitung) dari item pernyataan pada variabel $> r$ dengan nilai r tabel 0.150. Koefisien korelasi pada setiap item pernyataan variabel motivasi (X_1) lebih besar dari r tabel dimana; nilai koefisien korelasi $X_{1.1}$ sebesar $0.611 > 0.150$; nilai koefisien $X_{1.2}$ sebesar $0.793 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{1.3}$ sebesar $0.587 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{1.4}$ sebesar $0.653 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{1.5}$ sebesar $0.766 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{1.6}$ sebesar $0.623 > 0.150$.

Hasil uji validitas dibuktikan oleh nilai koefisiensi (r hitung) dari item pernyataan pada variabel $> r$ dengan nilai r tabel 0.150. Koefisien korelasi pada setiap item pernyataan variabel kompensasi (X_2) lebih besar dari r tabel dimana; nilai koefisien korelasi $X_{2.1}$ sebesar $0.675 > 0.150$; nilai koefisien $X_{2.2}$ sebesar $0.627 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{2.3}$ sebesar $0.621 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{2.4}$ sebesar $0.664 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{2.5}$ sebesar $0.715 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{2.6}$ sebesar $0.625 > 0.150$.

Hasil uji validitas dibuktikan oleh nilai koefisiensi (r hitung) dari item pernyataan pada variabel $> r$ dengan nilai r tabel 0.150. Koefisien korelasi pada setiap item pernyataan variabel

lingkungan kerja (X_3) lebih besar dari r tabel dimana; nilai koefisien korelasi $X_{3.1}$ sebesar $0.666 > 0.150$; nilai koefisien $X_{3.2}$ sebesar $0.746 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{3.3}$ sebesar $0.637 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{3.4}$ sebesar $0.617 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{3.5}$ sebesar $0.683 > 0.150$; nilai koefisien korelasi $X_{3.6}$ sebesar $0.700 > 0.150$.

Hasil uji validitas dibuktikan oleh nilai koefisiensi (r hitung) dari item pernyataan pada variabel $> r$ dengan nilai r tabel 0.150 . Koefisien korelasi pada setiap item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r tabel dimana; nilai koefisien korelasi Y_1 sebesar $0.742 > 0.150$; nilai koefisien Y_2 sebesar $0.588 > 0.150$; nilai koefisien korelasi Y_3 sebesar $0.568 > 0.150$; nilai koefisien korelasi Y_4 sebesar $0.642 > 0.150$; nilai koefisien korelasi Y_5 sebesar $0.754 > 0.150$; nilai koefisien korelasi Y_6 sebesar $0.683 > 0.150$.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas data digunakan untuk mengukur apakah instrument penelitian reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur atau dapat dikatakan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui *reliabel* atau tidaknya suatu item-item pernyataan. Kriteria pengujiannya melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel. Hasil olah data uji reliabilitas, instrument penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa data memenuhi uji reliabilitas. Hal ini dibuktikan oleh nilai *Cronbach's Alpha* (r hitung) $> \underline{\alpha} = 0.6$ pada masing-masing variabel.

Nilai α adalah 0.6 , hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan Variabel motivasi (X_1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.746 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel motivasi (X_1) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Variabel kompensasi (X_2) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.729 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel kompensasi (X_2) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Variabel lingkungan kerja (X_3) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.761 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_3) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.736 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas. Berdasarkan hasil uji normalitas pada normal *P-P Plot regression standardized residual* menunjukkan bahwa keberadaan titik-titik berada di sekitar garis diagonal hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF pada uji multikolinearitas, jika nilai VIF $<$

10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya tidak terdapat hubungan varian antara variabel bebas.

Hasil pengolahan data mengenai uji multikolinearitas, nilai VIF untuk setiap variabel bebas (motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja) adalah kurang dari 10 atau < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai VIF variabel motivasi sebesar 1,031, variabel kompensasi sebesar 1,118 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,125 yang lebih kecil dari 10. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada pola tertentu, tidak beraturan. Data menyebarkan sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Pengaruh

Adanya hasil pengujian regresi terhadap variabel dependen dan variabel independen adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.290	2.628		3.155	.002
1					
Motivasi	.072	.068	.074	1.054	.293
Kompensasi	.324	.073	.324	4.433	.000
Lingkungan kerja	.231	.077	.220	3.000	.003

a. Dependent Variable: TotalY

Dari hasil output di atas penelitian dapat membuat persamaan regresi yang terjadi dengan melihat dalam tabel *coefficients*, dan persamaan tersebut dapat dilukiskan sebagai berikut:

$$Y = 8.290 + 0.072 X_1 + 0.324 X_2 + 0.231 X_3 + e$$

Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan hasil analisisnya sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X_1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.746 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel motivasi (X_1) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.
2. Variabel kompensasi (X_2) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.729 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel kompensasi (X_2) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.761 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_3) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.736 > 0.6$ maka item-item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	385.367	3	128.456	14.062	.000 ^b
	Residual	1525.580	167	9.135		
	Total	1910.947	170			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Tabel 2. memperlihatkan nilai F hitung sebesar 14.062 dengan tingkat signifikansi 0.000, sehingga diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $14.062 > 2.66$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ maka variabel independen yang terdiri dari motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X

terhadap variabel Y secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.202	.187	3.022

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data Primer, data diolah 2017

Pada Tabel 3. menunjukkan *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0.187 yang berarti bahwa 18.7% kinerja karyawan perusahaan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 81.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis parsial (t test) maka dapat diketahui bahwa hipotesis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transcal Suntech International, ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung < t tabel yaitu 1.054 < 1.973 (dari perhitungan df = n-k = 171-4 = 167) dan nilai signifikansi > nilai alpha: 2 (pada uji dua sisi) yaitu 0,293 > 0,05:2 = 0.025. Sehingga dalam penelitian ini menghasilkan hasil penelitian yang konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Gainer Frisky Lakoy (2013). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen belum tentu dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya

kerja seorang karyawan ini dapat dikarenakan batasan tertentu, misalnya oleh adanya kebijakan atasan yang berhubungan dengan waktu lembur. Karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada, hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah salah satunya yang menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam melakukan pekerjaan ada perbedaan antara karyawan yang mendapatkan kompensasi dan karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi. Karyawan pada PT Transcal Suntech International sebelumnya telah ditempa oleh berbagai pengalaman baik yang diperoleh dari pendidikan baik di sekolah maupun di perguruan tinggi. Sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang ada pada organisasi tersebut. Dari hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis parsial (t test) maka dapat diketahui bahwa hipotesis kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transcal Suntech International, diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H₀₂ ditolak. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung > t tabel yaitu $4,433 > 1,973$ (dari perhitungan $df = n - k = 171 - 4 = 167$) dan nilai signifikansi < nilai alpha: 2 (pada uji dua sisi) yaitu $0,000 < 0,05 : 2 = 0,025$. Sehingga dalam penelitian ini menghasilkan hasil penelitian yang konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Ririvega Kasenda (2013), Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel dan Greis M. Sendow (2013), dan Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dari hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini,

diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis parsial (t test) maka dapat diketahui bahwa hipotesis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transcal Suntech International, diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3.000 > 1.973$ (dari perhitungan $df = n-k = 171-4 = 167$) dan nilai signifikansi $<$ nilai alpha: 2 (pada uji dua sisi) yaitu $0,003 < 0,05:2 = 0.025$. Sehingga dalam penelitian ini menghasilkan hasil penelitian yang konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Aurelia Potu (2013), dan Sri Rahayu Muhammad, Adolfina dan Genita Lumintang (2016).

Pengaruh Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas yaitu motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Transcal Suntech International adalah variabel kompensasi (X_2) yaitu sebesar nilai koefisien regresinya sebesar 0.324 atau 32.4% yang artinya setiap kenaikan satu point variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 32.4%. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.231 atau 23,1% yang artinya setiap kenaikan satu point lingkungan kerja akan meningkatkan 23.1% dan untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0.072 atau 7.2% yang artinya setiap kenaikan satu point motivasi akan meningkatkan 7.2% kinerja karyawan. Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dari hasil uji f yaitu f_{hitung} sebesar $14.062 > f_{tabel}$ sebesar 2.66 (dari perhitungan $df = n-k = 171-4 = 167$). Sehingga dalam penelitian ini menghasilkan hasil penelitian yang konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015).

V. SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas dapatlah ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT Transcal Suntech International.

2. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
3. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.
4. Secara bersama-sama seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1). Hal. 853-859. ISSN 2303-1174.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4). Hal. 771-881. ISSN 2303-1174.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM. PT*. Refika Aditama. Bandung.
- Muhammad, S. R., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4). Hal. 045-055. ISSN 2303-1174.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4 (1). Hal. 1208- 1218. ISSN 2303-1174.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). Hal. 695-708. ISSN 2303-11.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (2). Hal. 1594-1606. ISSN 2303-

1174.

Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.

Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Gava Media. Yogyakarta.

Wibowo, Agung Edy. (2013). *SPSS dalam Perspektif Riset Bisnis*. Gava Media. Yogyakarta.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.