

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh

Putri Mauliza

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Jln. Tgk. Imum Lueng Bata, Panteriek, Banda Aceh, 23245

putrimauliza@serambimekkah.ac.id

Muhammad Bakri

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Jln. Tgk. Imum Lueng Bata, Panteriek, Banda Aceh, 23245

Muhammad.bakri@serambimekkah.ac.id

Khairuna

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Jln. Tgk. Imum Lueng Bata, Panteriek, Banda Aceh, 23245

khairuna@serambimekkah.ac.id

Asnariza

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Jln. Tgk. Imum Lueng Bata, Panteriek, Banda Aceh, 23245

Aliviras979@gmail.com

Article's History:

Received 14 December 2023; Received in revised form 18 December 2023; Accepted 1 January 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Mauliza, P., Bakri, M., Khairuna., & Asnariza. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 837-845. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2331>

Abstrak:

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh. Besar sampel penelitian ini adalah 40 responden dengan menggunakan metode pengumpulan massal sampling. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dan pengujian hipotesis, uji T dan uji F. Pada pembahasan pertama kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jumlah kompensasinya adalah $t_{hitung} 3,114 > t_{tabel} 2,028$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh $2,454 > t_{tabel} 2,028$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai angka $t_{hitung} 1,526 < t_{tabel} 2,86$. Hasil pembahasan tentang remunerasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), terlihat nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 19,630 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 maka $19,630 > 2,86$ pada taraf $0,000 < \alpha 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh serta variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan R-squared dapat diamati sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam demonstrate penelitian ini. Saran dari penelitian muncul dari uji t bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan sebaiknya dijaga serta ditingkatkan untuk mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Keywords: Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat sehingga sumber daya manusia harus mampu berkembang secara proaktif. Sumber daya manusia harus terdiri dari pembelajar, yaitu orang-orang yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat untuk memaksimalkan potensi yang

dimilikinya. Sebuah organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa peningkatan pelayanan pelanggan, peningkatan kualitas produk dan layanan, dan juga peningkatan kinerja organisasi.

Pada hakikatnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkompoten, namun juga mengharapkan karyawannya mempunyai kemampuan untuk bekerja dengan baik dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang ideal. Memang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang kinerjanya lebih tinggi dan lebih baik dapat membantu dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja operasional adalah keseluruhan keadaan suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu, berupa hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasi perusahaan dalam menggunakan sumber daya usaha yang ada, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang menurut persyaratan jabatan (peraturan kerja). Suatu pekerjaan yang mempunyai syarat-syarat tertentu untuk dapat dilaksanakan guna mencapai suatu tujuan disebut yang juga merupakan standar pekerjaan. Seorang karyawan dianggap berhasil menyelesaikan pekerjaannya atau berkinerja baik apabila hasil pekerjaannya mencapai tujuan atau memenuhi standar perusahaan. PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pemenuhan kebutuhan listrik nasional PT. PLN (Persero) Pelaksana Transmisi Kota Banda Aceh merupakan Badan Usaha Milik Negara Pembangkit Listrik yang berkantor pusat Kota Banda Aceh. Setiap perusahaan dituntut untuk secara konsisten meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti halnya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Perhubungan Padang, sebagai perusahaan jasa ketenagalistrikan dan telah memberikan kontribusi besar dalam pemenuhan kebutuhan listrik masyarakat, terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dan mengoptimalkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya. seperti di departemen pelayanan dan administrasi.

Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja yang baik adalah dengan tetap termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan berupa motivasi karyawan akan menumbuhkan semangat kerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi menyangkut dorongan semangat kerja karyawan agar bersedia bekerja keras dengan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebab walaupun kapasitas pegawai sudah maksimal yaitu apabila tidak ada motivasi dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan tidak akan berjalan sesuai rencana. Motivasi ini sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.

Selain motivasi, perusahaan juga perlu memikirkan kompensasi. Gaji adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasanya. Gaji adalah imbalan yang ditawarkan perusahaan karyawan atas komitmennya dalam memenuhi tugas, tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi didasarkan pada ukuran keberhasilan secara keseluruhan agar mereka puas dengan usahanya dan termotivasi untuk mencapai tujuannya tujuan dan tugas dengan manajemen. Oleh karena itu, hal ini sangat diperlukan bagi perusahaan untuk memastikan metode remunerasi yang adil dan merata. Tingkat upah menentukan taraf hidup ekonomi pekerja. Sehingga jika karyawan memandang kompensasi yang diberikan tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Lingkungan kerja di perusahaan, karyawan adalah sumber daya perusahaan, sumber kerja dan bakat, dan inilah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja karena lingkungan kerja mewakili keadaan fisik dan mental karyawan. Mereka menerima ketika mereka bekerja. Berlatihlah melakukan pekerjaan Anda dengan baik. Dan oleh karena itu, harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan dapat berjalan dengan lancar dan produktivitas meningkat.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, pegawai merupakan aset perusahaan, pemberi tenaga, bakat dan hal ini, lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja, karena lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan psikis yang diterima. Oleh karena itu, perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan lancar dan meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja meliputi segala alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja secara individu dan kelompok. Lingkungan kerja yang baik, bersih, penerangan yang baik, bebas dari kebisingan dan gangguan jelas akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan dan membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran tingkat kinerja Pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Kinerja para karyawan mempengaruhi kontribusi mereka organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktornya mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi semakin baik Kinerja karyawan memudahkan tercapainya tujuan organisasi dan hal sebaliknya terjadi terlepas dari rendah atau tidaknya kinerja karyawan. bagus, kegiatan yang direncanakan mungkin tidak berjalan lancar bagus dan organisasi sedang berjuang untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan dan perilaku kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Mendukung tesis (Afandi, 2018) bahwa kinerja adalah suatu hasil kegiatan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang tidak sah menurut pihak yang berwenang dan perusahaan, melanggar hukum serta tidak melanggar moral dan etika. Kasmir, Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek). Deposit : PT Rosdakaria remaja. Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1 penyunting. Pekanbaru: Penerbitan Zanafa.

Kinerja sebagai hasil kerja atau keberhasilan dalam bekerja. Namun produktivitas sebenarnya memiliki arti yang lebih luas dan tidak hanya mencakup hasil kerja saja, namun juga cara proses kerja tersebut dilakukan. Oleh karena itu, kinerja terdiri dari penyelesaian suatu pekerjaan dan hasil yang dicapai sebagai hasilnya. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. (Wibowo, 2013:7) Kinerja adalah keseluruhan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama jangka waktu tertentu. Dalam melaksanakan tugas tersebut tentunya terdapat standar hasil kerja, tujuan, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati Bersama (Nuraini, 2017:150). Kinerja seorang individu tentunya sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai, dan kinerja tersebut juga berkaitan dengan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil (Soeprihatno, 1988:8). Perbandingan situasi kerja seorang pekerja dari waktu ke waktu Kemungkinannya sangat besar," kata Armstrong. Baron dikutip dan diterjemahkan oleh Irham Fahmi (2010: 2). "Produktivitas adalah hasil kerja sama dalam hubungan yang kuat." tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, Memberikan kontribusi keuangan. Sedangkan Suyadi Prawirocento (1999:2) menyatakan: Performance berarti kinerja dalam bahasa Inggris. hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok Tergantung pada hak-hak mereka, orang-orang dalam organisasi tanggung jawab individu untuk mencapai tujuan ini Tujuan organisasi adalah sah dan tidak boleh dilanggar Hukum selaras dengan moral dan etika

Sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan, membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang luar biasa dapat dilihat dari pelaksanaannya. Sependapat dengan Moeheriono (2012:95), "kinerja atau pelaksanaan dapat merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu rencana, penggunaan suatu program kegiatan, atau pendekatan tertentu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, target, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning (perencanaan strategis) suatu organisasi". Sependapat dengan Moeheriono, Mahsun (2006:25) menyatakan bahwa "Eksekusi dapat merupakan gambaran tingkat ketercapaian pelaksanaan suatu program (Execution) dapat merupakan gambaran tingkat ketercapaian pelaksanaan suatu tindakan/program/pendekatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang terkandung di dalam keharusan menata suatu organisasi". menata suatu organisasi".

Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:83), remunerasi atau gaji dianggap sebanding. Dalam hal ini, hadiah uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasanya. Menurut Kasmir (2020:233), kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non finansial. Bagi perusahaan, remunerasi juga diartikan sebagai kewajiban yang harus diberikan, sedangkan bagi karyawan merupakan hak yang harus diterima. Menurut Rivai (2020: 541), kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusinya terhadap jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang

dikaitkan dengan semua jenis penghargaan pribadi serta pertukaran untuk menjalankan fungsi dalam perusahaan.

Kompensasi adalah istilah yang mengacu pada imbalan finansial yang diterima individu sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5), setiap pekerja menerima sebagai imbalan atas pekerjaannya. Umumnya bentuk kompensasi bersifat finansial karena biaya moneter yang dikeluarkan oleh organisasi. Kompensasi dapat dibayarkan secara langsung kepada karyawan maupun secara tidak langsung karena karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non-moneter. Remunerasi dibayarkan dalam bentuk uang, artinya upah dibayarkan dalam mata uang asing kepada pekerja yang bersangkutan. Upah dibayarkan dalam bentuk unsur, artinya upah dibayarkan dalam bentuk unsur. Misalnya, upah dibayarkan sebesar 10% unit yang diproduksi.

Remunerasi Menurut Sedarmayanti (2011: 239), remunerasi adalah sejumlah uang yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas jasanya. Sedangkan menurut pengertian balas jasa menurut Suhariadi (2013: 164), balas jasa dapat dianggap sebagai imbalan atas usaha yang diberikan kepada pekerja, yang dinyatakan sebagai hasil proses produksi atau jasa. dianggap sama saja dengan ini, sebagai uang, tanpa jaminan apapun. Menurut Simamora (2015: 442), remunerasi mencakup imbalan finansial, jasa tidak berwujud, dan tunjangan yang diterima karyawan dalam rangka hubungan kerja. Kompensasi adalah jumlah uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013: 93), motivasi adalah suatu keadaan yang membantu pegawai mencapai tujuan dengan cara merangsang kebutuhannya. Hal ini harus dilakukan agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mencapai kinerja puncak. Menurut Sutrisno (2020:109), motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering dipahami sebagai faktor yang menentukan perilaku seseorang. Menurut Rivai (2018:607), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai-nilai tersebut tidak berwujud dan memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:121) Motivasi kerja adalah hasil serangkaian kekuatan inside dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih tindakan yang tepat dan melakukan perilaku tertentu yang ditentukan. Motivasi kerja sering dikaitkan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasi mencakup perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Wibowo, 2014:121). Menurut Olyvia (2014), memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis dalam membangkitkan, mengarahkan dan terus-menerus melakukan tindakan sukarela yang bertujuan untuk mencapai tujuan (Wibowo: 2014:121). Dari pengertian dan pengertian motivasi kerja oleh ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau keadaan yang mendorong, merangsang atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan kerja sehingga orang tersebut dapat mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Indriyani (2018:25), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan canggi yang ditemui, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja pekerjaannya dalam kapasitas pribadi dan privatnya. Menurut Darmadi (2020) dalam Susanti (2020:3), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, seperti keberadaan AC, baik penerangan yang baik.

Menurut Siagian (2014: 59-61) dalam Hotlin (2019: 276), lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Mellysa (2021: 536), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan-bahan yang dijumpai, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan cara mengerjakan pekerjaannya sebagai individu. dan dalam kelompok. Selain kecerdasan intelektual, lingkungan kerja menjadi bagian dari isu perusahaan.

Menurut Rahman (2017: 45-46), lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, namun juga dapat menyebabkan kegagalan dalam melakukan pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja terutama psikologis. lingkungan kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja adalah himpunan kondisi yang melingkupi pekerja, sehingga dapat mempengaruhi secara

langsung atau tidak langsung dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan yang baik dan bahagia akan menimbulkan semangat dan semangat dalam bekerja (Tanjung 2018:48).

Metodologi

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan prosedur information dalam angka, analisis information statistik sebagai alat analisis, dan melakukan penelitian terhadap hipotesis yang telah ditentukan. Dan pendekatan yang digunakan pendekatan asosiasi. Pendekatan asosiasi adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antaradua variabel atau lebih.

Populasi dan Sample

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode total sampling, yaitu Penentuan sampel seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan pada populasi besar. relatif kecil. Penelitian ini sebenarnya melibatkan 40 responden yaitu karyawan unit PLN PT (Persero) pelaksana transmisi Kota Banda Aceh.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019: 206), metode analisis information kuantitatif bersifat deskriptif, yaitu bertugas mengorganisasikan dan menganalisis information numerik, agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan akurat. , peristiwa, atau situasi sehingga dapat memperoleh pemahaman atau makna tertentu

Statistik Deskriptif

Merupakan proses mengubah information penelitian ke dalam bentuk tabel untuk memudahkan pemahaman dan interpretasi, sehingga deskriptif menggambarkan atau mencirikan suatu kondisi. Statistik Deskriptif mempunyai fungsi mempelajari proses pengumpulan, pencatatan, peringkasan dan penyajian information penelitian dalam bentuk tabel atau grafik frekuensi, kemudian dilakukan pengukuran nilai statistik.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:126) Reliabilitas mengacu pada derajat konsistensi dan kestabilan information atau hasil. Information dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti subjek menyajikan information yang sama. Untuk menguji reliabilitas information, penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Dalam uji Cronbach Alpha digunakan kriteria pengujian sebagai berikut: a. Jika Cronbach's Alpha 0,6 maka variabel tersebut dapat dianggap reliabel. b. Jika Cronbach's alpha 0,6 maka variabel tersebut dianggap tidak dapat diandalkan.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	Reliabel
Kompensasi (X ₁)	0,974	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,936	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,770	Reliabel

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2023)

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas alat penelitian terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) menunjukkan bahwa semua faktor tersebut lebih besar daripada koefisien alpha yaitu 0,05 maka hal tersebut dimungkinkan. Disimpulkan bahwa 3 instrumen penelitian pengukuran kinerja karyawan (Y) dapat digunakan dalam hipotesis.

Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	11.068		-.019	.985
	Kompensasi	.393	.126	.458	3.114	.004
	Motivasi	.399	.163	.357	2.454	.019
	Lingkungankerja	.314	.206	.159	1.526	.136

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2023)

Dari tabel tersebut terlihat persamaan linier berganda adalah: $\hat{Y} = -0,207 + 0,393 X_1 + 0,399X_2 + 0,314X_3$

Hasil Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji sampel Komogorov/Smimov. Jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.81706506
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.079
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai uji Asymp untuk satu sampel (two-tailed) adalah Kolmogorov-Smirnov.Sig lebih besar dari nilai alpha yaitu $H. 0,200 > 0,05$. Dengan kata lain hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

Kompensasi	.486	2.056
Motivasi	.498	2.009
LingkunganKerja	.966	1.035

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2023)

Tabel diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen yang ditunjukkan dengan nilai toleransi dan VIF. Dimana nilai toleransi yang diciptakan oleh variabel kompensasi sebesar $0,486 > 0,10$, Motivasi $0,498 > 0,10$, Lingkungan kerja $0,966 > 0,10$ dan dari nilai VIF diperoleh kompensasi sebesar $2,056 < 10$, motivasi $2,009$ dan lingkungan kerja $1,035 < 10$.

Uji Parsial (t)

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	11.068		-.019	.985
	Kompensasi	.393	.126	.458	3.114	.004
	Motivasi	.399	.163	.357	2.454	.019
	Lingkungkankerja	.314	.206	.159	1.526	.136

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2023)

Berdasarkan hasil olah information yield SPSS pada tabel maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Kota Banda Aceh. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompensasi dengan nilai diperoleh sebesar $0,004$ dibandingkan dengan $\alpha 0,05$ maka diperoleh hasil $0,004 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,114 > t_{tabel} = 2,028$ artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Kota Banda Aceh. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi dengan nilai diperoleh sebesar $0,019$ dibandingkan dengan $\alpha 0,05$ maka diperoleh hasil $0,019 < \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,454 > t_{tabel} = 2,028$ jadi dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Kota Banda Aceh. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan nilai diperoleh sebesar $0,136$ dibandingkan dengan $\alpha 0,05$ maka diperoleh hasil $0,136 > \alpha 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,526 < t_{tabel} = 2,028$ jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Hipotesis pertama penelitian ini adalah kompensasi dengan nilai diperoleh pada taraf $0,004$ dari taraf signifikansi $\alpha 0,05$. , sehingga diperoleh dengan hasil $0,004$ dan nilai $t_{hitung} = 3,114 > t_{tabel} = 2,028$ artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
2. Hipotesis kedua penelitian Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pencapaian tingkat pendapatan nilai sebesar sama dengan $0,019$ berbanding $\alpha 0,05$. sehingga diperoleh hasil sebesar $0,019 < \alpha$ yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. $0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 2,454 > t_{tabel} = 2,028$ maka dapat disimpulkan motivasi sebesar

3. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar dicapai pada 0,136 berbanding α 0,05 sehingga diperoleh hasil sebesar $0,136 > \hat{t} \pm 0,05$ dan nilai thitung = 1,526 > ttabel = 2,028 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, kapasitas karyawan.
4. Remunerasi atau gaji (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan sebesar terhadap kinerja pegawai dengan nilai 19,638 dengan nilai stabil sebesar 2,86 sehingga $19,628 > 2,86$ dengan taraf $5,000 < \alpha$ 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Berdasarkan hasil R² kuadrat diperoleh 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen dapat menjelaskan fluctuation dependen sebesar 62,1D44 sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain termasuk dalam demonstrate penelitian ini.

Referensi

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Penerbitan Zanafa.
- Andre Purwanugraha. 2011. *Pembukuan Bagian Terbuka*. Edisi Ketiga. BPFE.
- Angih Wanabankti. 2011. *Pengaruh pelatihan, penerapan SOP, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Toyota PT. Haji Kalla Makassar*. Tesis.
- Dasmadi. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan*. Klaten : Penerbit Lakeisha.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Magister Manajemen , 1(1), 46-48.
- Fahmi, Irham. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alpha Beta, Bandung. Soprihunt, Januari.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2017. *Teknik Analisis SWOT*, Yogyakarta: Big Kids Indonesia.
- Handoko. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyani, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN Wilayah (Persero) Palembang* (Skripsi Doktor, UIN Raden Fatah Palembang)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rosdakaria Remaja.
- Khasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Laksmi, Fouad dan Budiantoro. 2008. *Manajemen Kantor Cutting Edge*. Jakarta: Penerbit Pernaka.
- Mahsun, M. 2011. *Estimasi Pelaksanaan Dalam Porsi Terbuka*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Perusahaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja dari Rosdakarya.

- Mangkunegara dan Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT High schooler Rosdakarya : Bandung
- Marwansyah.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Moeheriono. 2012. *Evaluasi Penggunaan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni. 2014. *Penataan dan Peningkatan Aset Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyanka, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV. Media hukum.
- Rivai, Veithzal, Mansyur dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis*
- Rivai, V., Basalamah, S., dan Muhammad, N. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rudi M. Tambunan. 2008. *Aturan Perencanaan Strategi Kerja Standar (SOP)*. Jakarta: Maestas Distributing.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kapasitas, Kinerja dan Produktivitas*. PT Reika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi birokrasi dan manajemen personalia*. Bandung: Jumat. Reika Aditama Sekaran.
- Siagian, SP (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1, Cet.). Bumi Aksara
- Simamora, H. (2015). *Gestione Delle Risorse Umane*, hrsg. III, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sondang Siagian, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Tanjung, Adrian dan Bambang Subagjo. 2012. *Panduan praktis penyusunan prosedur operasi standar (SOP) untuk instansi pemerintah*. Yogyakarta. Jumlah Media.
- Uma & Bougie, R. (2017). *Metode Pemeriksaan Perusahaan*. Giakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetak 6. Jakarta: Penerbit Rajawali.