

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia)

Fitriyanti Marditia S^{1~}, Nurhadi^{2~}

¹Program Studi Administrasi Bisnis, UPN "Veteran", Surabaya, Jawa Timur

²Program Studi Administrasi Bisnis, UPN "Veteran", Surabaya, Jawa Timur

Email: ¹fitriyantimarditia@gmail.com, ²nurhadi.ab@upnjatim.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of intrinsic motivation, compensation and work environment simultaneously and partially on employee performance. The sample used in this study were 95 respondents using cluster sampling technique and using Multiple Linear Regression analysis technique. The result is that intrinsic motivation, compensation and work environment variables simultaneously affect employee performance. Partial testing of intrinsic motivation and compensation variables has a positive and significant effect on employee performance. While the partial test of the work environment variable has no significant positive effect on the performance of employees of PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.*

Keyword: *Intrinsic Motivation, Compensation, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 95 karyawan menggunakan teknik *cluster sampling* dan menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Hasilnya variabel motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara parsial variabel motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi yang berorientasi bisnis merupakan organisasi dengan tujuan menghasilkan keuntungan (*profit*) melalui kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut. Tentunya, organisasi bisnis yang besar akan memiliki banyak komponen untuk mengatur setiap kegiatannya. Salah satu aset utama yang diperlukan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang bernilai dalam organisasi, karena merupakan penggerak yang bisa menentukan

organisasi dapat berjalan dan bertahan di masa kini dan masa mendatang. Produktivitas organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja organisasi dan kemajuan organisasi kedepannya. Oleh karena itu, baik dari organisasi dan sumber daya manusia harus bekerja keras untuk mencapai tujuan yang ada dengan menjalin hubungan yang baik.

Menurut Mangkunegara (dalam Ansory dan Indrasari 2018:209) mengemukakan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Kinerja

yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh juga pada organisasi. Jika kinerja karyawan semakin meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Terdapat hubungan yang terjadi antara kinerja karyawan dengan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap yang diberikan oleh karyawan, hasil produksi yang dicapai, target organisasi semakin meningkat, kontribusi karyawan kepada organisasi, dan sebagainya. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa diantaranya, yaitu motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2016:175) yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motivasi intrinsik adalah motif-motif yang fungsinya tidak perlu ada rangsangan dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prahawati dan Simbolon (2014:40) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Maulana, Hamid dan Mayoan (2015:7) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Muhamad, Adolfini dan Trang (2019:738) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil beberapa peneliti dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik dapat berpengaruh signifikan dan dapat juga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:231) kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan secara teratur dalam jumlah tertentu oleh perusahaan atas kontribusi tenaga yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji. Balas jasa yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat berupa material maupun non material dan sesuai dengan tugas yang dikerjakan oleh karyawannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016:526) yang menyatakan bahwa pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suryani (2019:274) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Kompensasi dapat berpengaruh signifikan dalam beberapa penelitian, tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (dalam Enny W. 2019:56) lingkungan kerja merupakan kondisi dimana situasi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan supaya memperoleh kenaikan produktifitas dan mengurangi biaya produksi tiap tahun. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar karyawan yang perlu diatur untuk kenyamanan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019:274) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dermawan, Sudibya dan Utama (2012, hal. 179) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017, hal. 84) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan dan dapat juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia terbagi dalam beberapa divisi untuk memudahkan dalam kegiatan perusahaannya. Beberapa diantara divisi tersebut membedakan antara

kerja antara divisi satu dengan yang lain. Dalam hal ini, karyawan yang bekerja juga berbeda tujuan kegiatannya, seperti karyawan bagian operasional dan karyawan non operasional. Artinya, karyawan yang bekerja bagian operasional merupakan karyawan yang bekerja serta berhadapan langsung dengan kegiatan fisik utama perusahaan, yaitu jasa kepelabuhanan dan dapat dikatakan sebagai pekerja lapangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan data-data berupa hasil jawaban dari responden yang merupakan karyawan non operasional PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Karyawan yang bekerja bagian non operasional perusahaan adalah karyawan yang bekerja di dalam lingkup kegiatan dalam perusahaan, yaitu kegiatan administrasi perusahaan mulai dari keuangan, sumber daya manusia, pengadaan barang dan sebagainya. Dari berbagai divisi yang terbagi, penulis menentukan beberapa bagian kelompok divisi yang akan menjadi responden dalam penelitian ini untuk memudahkan dalam pengambilan data dan keakuratan hasil jawaban yang diperoleh.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja banyak dipahami sebagai capaian hasil seseorang ketika melakukan pekerjaannya dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan dari pihak yang bersangkutan. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2018:481) kinerja ialah hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, berdasarkan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari (2018:209) mendefinisikan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya." Kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: (Mathis

dan Jackson, 2012:378):

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

Menurut Mangkunegara dalam Kenelak, dkk. (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggungjawab

2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan pekerjaan seseorang. Motivasi yang ada dalam diri manusia sendiri tanpa ada faktor dari luar yang mempengaruhi disebut motivasi intrinsik. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (dalam Suwatno dan Priansa 2016:171) motivasi kerja merupakan kesediaan karyawan untuk melaksanakan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan oleh kemampuan mereka dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang fungsinya tidak perlu ada rangsangan dari luar, karena di dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. (Suwatno dan Priansa, 2016:175). Indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg:

1. Prestasi yang diraih
2. Tanggungjawab
3. Kepuasan kerja itu sendiri
4. Pengakuan
5. Kemajuan
6. Pekerjaan itu sendiri
7. Kemungkinan berkembang

2.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus adil dan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompensasi ialah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dalam jumlah tertentu kepada karyawan oleh perusahaan atas peran serta karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji. (Ansory dan Indrasari, 2018:231). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. (Kasmir, 2017:233).

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012:86):

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

2.4 Lingkungan Kerja

Faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penunjang yang ada di sekitar karyawan meliputi kondisi dan keadaan

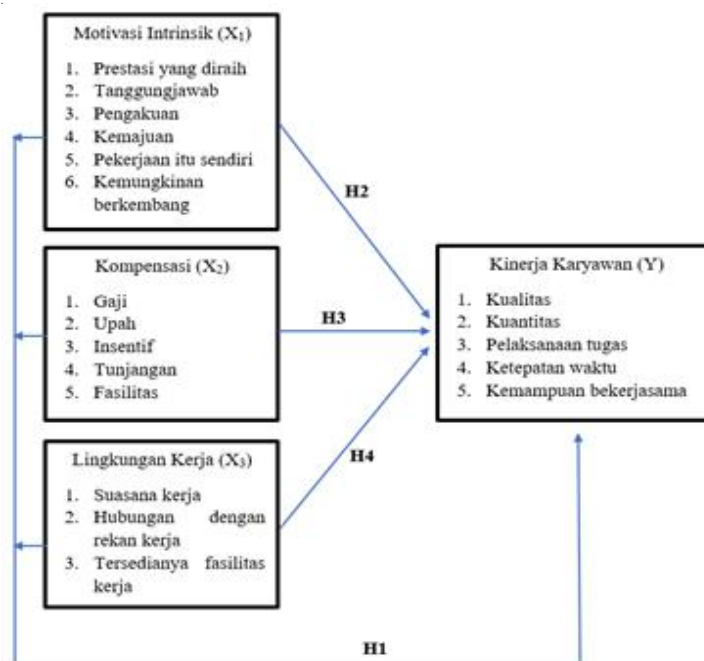
untuk kelancaran pekerjaan, meliputi keamanan, kenyamanan dan keselamatan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu baik situasi atau kondisi di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. (Nitisemito dalam Enny W. 2019:56). Lingkungan kerja ialah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan, supaya meningkatkan produktifitas serta berkurangnya biaya produksi setiap tahunnya. (Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam Enny W. 2019:56).

Indikator lingkungan kerja menurut Wibowo (2016:78):

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari kerangka berpikir diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja (X_1 , X_2 , dan X_3) dapat mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Serta motivasi intrinsik (X_1) secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), kompensasi (X_2) secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai penulis, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- (H1) Secara simultan motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H2) Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H3) Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- (H4) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data berupa angka. Hasil data berupa angka tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, yaitu menggambarkan data yang diperoleh berdasarkan

fakta dan karakteristik objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian non operasional di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sebanyak 124 karyawan dengan jumlah populasi sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

No	Divis	Jumlah
1	Facilities	33
2	Corporate Planning	16
3	Finance	21
4	Human Capital	21
5	Procurement	5
6	Internal Audit	5
7	HSSE	14
8	Corporate Secretary	9
	Total	124

Melalui perhitungan dari populasi menggunakan rumus Yamane, sampel penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling* atau sampling area. Menurut Sugiyono (2019:131) teknik *sampling* daerah digunakan untuk menentukan sampel apabila obyek penelitian memiliki jangkauan data yang luas. Dalam menentukan sampel yang akan dijadikan untuk sumber data, maka sampel diambil berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Berikut merupakan perhitungan sampel penelitian:

Tabel 2. Perhitungan Sampel Penelitian

No.	Divisi	Anggota Populasi	Perhitungan Sampel	Sampel
1	Facilities	33	$\frac{33}{124} \times 95 = 25$	25
2	Corporate Planning	16	$\frac{16}{124} \times 95 = 12$	12
3	Finance	21	$\frac{21}{124} \times 95 = 16$	16
4	Human Capital	21	$\frac{21}{124} \times 95 = 16$	16
5	Procurement	5	$\frac{5}{124} \times 95 = 4$	4
6	Internal Audit	5	$\frac{5}{124} \times 95 = 4$	4
7	HSSE	14	$\frac{14}{124} \times 95 = 11$	11
8	Corporate Secretary	9	$\frac{9}{124} \times 95 = 7$	7
	Total	124	95	95

Sumber data penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan untuk diisi oleh responden yang merupakan karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Pengujian kuesioner penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang menjadi syarat sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda serta dilakukan uji F dan uji t untuk melakukan pengujian hipotesis.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dapat diketahui dengan melihat tabel nilai $df = N-2$. Pada penelitian ini besar nilai $df = 95-2$ atau sama dengan $df = 93$, dengan $\alpha 0,05$ sehingga didapat nilai r tabel = 0,2017.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	r hitung	Signifikan	r tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	X1.1	0,573	0,000	0,2017	Valid
	X1.2	0,592	0,000	0,2017	Valid
	X1.3	0,648	0,000	0,2017	Valid
	X1.4	0,605	0,000	0,2017	Valid
	X1.5	0,492	0,000	0,2017	Valid
	X1.6	0,486	0,000	0,2017	Valid
	X1.7	0,665	0,000	0,2017	Valid
	X1.8	0,552	0,000	0,2017	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,713	0,000	0,2017	Valid
	X2.2	0,576	0,000	0,2017	Valid
	X2.3	0,607	0,000	0,2017	Valid
	X2.4	0,699	0,000	0,2017	Valid
	X2.5	0,739	0,000	0,2017	Valid
	X2.6	0,767	0,000	0,2017	Valid
	X2.7	0,620	0,000	0,2017	Valid
Lingkungan Kerja (Y)	X3.1	0,593	0,000	0,2017	Valid
	X3.2	0,696	0,000	0,2017	Valid
	X3.3	0,674	0,000	0,2017	Valid
	X3.4	0,445	0,000	0,2017	Valid
	X3.5	0,558	0,000	0,2017	Valid
	X3.6	0,578	0,000	0,2017	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,610	0,000	0,2017	Valid
	Y.2	0,533	0,000	0,2017	Valid
	Y.3	0,529	0,000	0,2017	Valid
	Y.4	0,491	0,000	0,2017	Valid
	Y.5	0,642	0,000	0,2017	Valid
	Y.6	0,590	0,000	0,2017	Valid
	Y.7	0,563	0,000	0,2017	Valid
	Y.8	0,578	0,000	0,2017	Valid
	Y.9	0,685	0,000	0,2017	Valid

Hasil tersebut dapat dikatakan valid, karena semua nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan nilai r tabel yang digunakan pada penelitian

ini adalah sebesar 0,2017 dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Uji Reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen kuesioner penelitian

reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6 (reliabilitas tinggi). Di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu software SPSS 20, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

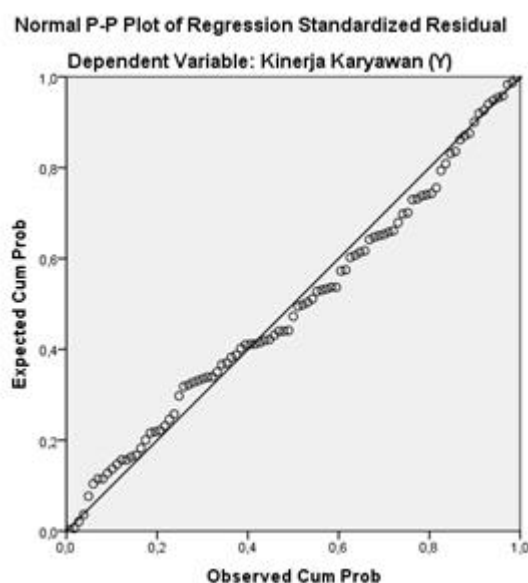
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,703	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,795	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,629	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	Reliabel

Masing-masing variabel penelitian memperoleh hasil nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

4.2.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Terlihat bahwa sebaran data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal pada grafik normal probability plot tersebut, maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	15,921	3,992			
Motivasi Intrinsik (X1)	,271	,100	,262	,851	1,174
Kompensasi (X2)	,388	,134	,366	,497	2,010
Lingkungan Kerja (X3)	,012	,185	,008	,530	1,885

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian multikolinieritas didapatkan hasil nilai VIF pada variabel motivasi intrinsik (X_1) adalah $1,174 < 10$ dengan nilai tolerance X_1 sebesar

$0,851 > 0,10$; untuk hasil nilai VIF pada variabel kompensasi (X_2) adalah 2,010 dengan nilai tolerance X_2 sebesar $0,497 > 0,10$; dan untuk hasil nilai VIF

pada variabel lingkungan kerja (X_3) adalah $1,885 < 10$ dengan nilai tolerance X_3 sebesar $0,530 > 0,10$. Dapat disimpulkan dari hasil persamaan tersebut bahwa tidak terjadi adanya multikolinieritas pada semua variabel bebas tersebut.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Intrinsik (X1)	Correlation Coefficient	-,070
		Sig. (2-tailed)	,499
		N	95
	Kompensasi (X2)	Correlation Coefficient	-,097
		Sig. (2-tailed)	,348
		N	95
	Lingkungan Kerja (X3)	Correlation Coefficient	-,152
		Sig. (2-tailed)	,142
		N	95
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	95

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

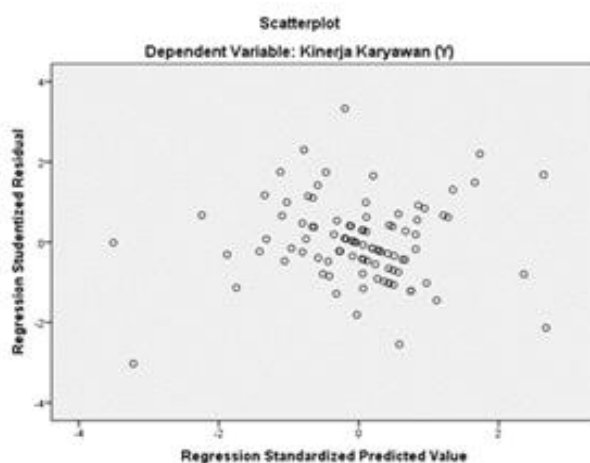
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai signifikansi dari ketiga variabel bebas tersebut adalah $X_1 = 0,499 > 0,05$; $X_2 = 0,348 > 0,05$; dan $X_3 = 0,142 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai signifikansi variabel bebas tersebut lebih dari 0,05, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa plotting (titik-titik) tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi di dalam model regresi linear, harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtut waktu, sebuah nilai pada sampel atau observasi tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Hasil uji autokorelasi tersebut diketahui bahwa nilai DW dengan $N = 95$ dan $k = 3$, maka nilai $dL = 1,6015$ dan nilai $dU = 1,7316$. Dengan demikian jika $dU < DW < 4-dW$ adalah sebesar $1,7316 < 1,656 < 2,344$, disimpulkan tidak terjadi adanya gejala autokorelasi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,530 ^a	,281	,257	2,80433	1,656

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

4.3 Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,921	3,992		3,988	,000
	Motivasi Intrinsik (X1)	,271	,100	,262	2,723	,008
	Kompensasi (X2)	,388	,134	,366	2,901	,005
	Lingkungan Kerja (X3)	,012	,185	,008	,065	,948

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil regresi linier berganda yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel motivasi intrinsik (X_1) sebesar 0,271, variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,388, variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,012, serta pada kolom B terdapat nilai *constant* sebesar 15,921 dan nilai *e* (*standart error*) sebesar 3,992.

Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15,921 + 0,271 + 0,388 + 0,012 + 3,992$$

4.3.1 Uji F

Tabel 9. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279,678	3	93,226	11,854	,000 ^b
	Residual	715,648	91	7,864		
	Total	995,326	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi (X2)

Dari tabel uji F dihasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $11,854 > 2,70$, dengan demikian H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (motivasi intrinsik, kompensasi, dan lingkungan

kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

4.3.2 Uji T

Tabel 10. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,921	3,992		3,988	,000
	Motivasi Intrinsik (X ₁)	,271	,100	,262	2,723	,008
	Kompensasi (X ₂)	,388	,134	,366	2,901	,005
	Lingkungan Kerja (X ₃)	,012	,185	,008	,065	,948

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,723 > 1,986$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi intrinsik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,901 > 1,986$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,065 < 1,986$, maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4 PEMBAHASAN

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

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) antara variabel motivasi intrinsik (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $11,854 > 2,70$ dan nilai signifikansi 0,000. Menunjukkan secara simultan antara variabel bebas (motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hal tersebut benar terbukti dengan adanya nilai F_{hitung} lebih besar

daripada F_{tabel} , maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi intrinsik (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Dalam peningkatan kinerja karyawan yang signifikan akan mempengaruhi juga pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pentingnya bagi perusahaan mengetahui bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo TekhnoPlus” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian lain yang dilakukan oleh Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara” yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara. Dari hasil uji F yang diperoleh dan diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan pengujian secara parsial (uji t) memperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,723 > 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat diketahui kebenarannya melalui nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_0 ditolak dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang tertanam dalam diri karyawan dapat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan secara signifikan dan akan berdampak juga pada peningkatan kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon (2014, hal. 40) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara” yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara.

Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad, Adolfini dan Trang (2019, hal. 738) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado)” menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang diperoleh dan diperkuat dengan hasil penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan pengujian secara parsial (uji t) memperoleh hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,901 > 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar 0,005 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat diketahui kebenarannya melalui nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_0 ditolak dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Jika kompensasi yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja dari perusahaannya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diperoleh karyawan tidak sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan maka hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil yang kurang memuaskan.

Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu Muhamad, Adolfini, Irvan Trang (2019, hal. 739) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Konka Solusindo Manado” menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019, hal. 274) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Teknoplus menyatakan bahwa terdapat

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dari hasil uji t yang diperoleh dan diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan pengujian secara parsial (uji t) memperoleh hasil nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,012 < 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar 0,948 dengan nilai probabilitas sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat diketahui kebenarannya melalui nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} maka H_0 diterima dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan berdampak pula pada kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian ini, secara teoritis relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019, hal. 274) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Teknoplus menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Prahiawan dan Simbolon (2014, hal. 40) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intimas Lestari Nusantara. Dari hasil uji t yang

diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang didapatkan dapat diberikan saran kepada perusahaan, yaitu perusahaan dapat mempertahankan dan mengembangkan poin-poin penting dari ketiga variabel agar karyawan bisa memberikan upaya terbaik untuk perusahaan dalam bentuk kinerja karyawan yang akan berdampak juga pada kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

- [2] Dermawan, A.A. Ngurah Bagus., Sudibya, IGdeAdnyana. dan Utama, IWayan Mudiarta. 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2, Hlm. 173-184.
- [3] Enny W. Mahmudah. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- [4] Hanafi, Bayu Dwilaksono. dan Yohana, Corry. 2017, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI LIFEINSURANCE*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol. 5, No. 1, Hlm. 73-89.
- [5] Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta. <https://www.bjtiport.co.id/>, Diakses 23 November 2020.
- [6] Kanelak, Dinus., Pio, Riane Johnly. dan Kaparang, Sonny Gerson. 2016, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jaya Wijaya*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 4, Hlm. 1-10.
- [7] Kasmir. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Depok.
- [8] Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Salemba Empat, Jakarta.
- [9] Maulana, Fakhrian Harza., Hamid, Djamhur. dan Mayoan, Yuniadi. 2015, *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 22, No. 1, Hlm. 1-8.
- [10] Muhamad, Rahayu., Adolfina. dan Trang, Irvan. 2019, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado)*, Jurnal EMBA, Vol. 7, No. 1, Hlm. 731-740.
- [11] Muhamad, R, Adolfina, & Trang, I. 2019, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado)*, Jurnal EMBA, 731-740.
- [12] Nurcahyani, Ni Made. dan Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, Hlm. 500-532.
- [13] Prahawati, Wawan. dan Simbolon, Nopiyana. 2014, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara*, Jurnal Ekonomi, Vol. 5, No. 1, Hlm. 35-41.
- [14] Sinambela, Lijan Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [15] Sugiyono. 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [16] Suparyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusi*,. Andi, Yogyakarta.
- [17] Suryani, N. Lilis. 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 2, Hlm. 260-277.

- [18] Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- [19] Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Rajawali Pers, Jakarta.