

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEKUPANG LOGistik BATAM

Brigida Endah Nuraeni ¹⁾, Laurensius Dihe Sanga²⁾, Indra Firdiyansyah ³⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada, ³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo,
email: nuraeni.endah@yahoo.com¹⁾, laurensiusdihesanga@gmail.com²⁾,
indrafirdiyansyah@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sekupang Logistik Batam. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus, sampel yang digunakan dalam penelitian ini 30 responden dari seluruh karyawan PT. Sekupang Logistik Batam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Sedangkan analisis terhadap data menggunakan analisis data secara kuantitatif yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan). Hasil dari penelitian ini memperoleh persamaan regresi linier berganda $Y=27,54 -0,077 -0,108 + 0,079$. Nilai R square adalah 0,048, artinya menunjukan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) hanya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 4,8%, sedangkan 95,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

The study aims to know how compensation, motivation and work environment affect Batam's PT. Sekupang Logistics workers' performance. The method used for taking sampels in this study is the census method, the sample used in this study 30 respondents in the entire PT. Sekupang logistics of Batam. Data collection is done with a questionnaire's technique. Whereas the analysis of data uses quantitative data analysis that is validity, reliability testing, the classic assumption of multiple linier regresion analysis, coefficiencies (R^2) and hypothetical testing through t (partial) and f (simultaneous). The result of this study was the multiple linier regression equation $Y= 27,54 -0,077 -0,108 + 0,079$. The value of R square is 0,048, means to show that compensation variables (X_1), motivation (X_2) and work environment (X_3) can only employees performance variables of 4,8%, while 95,2% are explained by other variables not discussed in the study.

Keyword: compensation, Motivation, Work Environment and Employee performance

PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, namun tidak hanya itu perusahaan perlu adanya memperhatikan kesejahteraan karyawan demi meningkatkan performa dan kualitas kinerja karyawan. kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja. (Siagian : 2003)

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya non finansial juga. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik

secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*nonfinancial*). (Sadili Samsudin, 2005: 187)

Namun terkait kompensasi peneliti mendapatkan informasi bahwa para karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diteima, hal ini dikarenakan terkait dengan pembayaran jam lembur kerja yang diterima tidak sesuai dengan yang semestinya dan juga pembayaran jumlah muatan per trip yang dirasa belum memadai oleh para karyawan. Maka dari itu dalam memberikan kompensasi yang sesuai hasil kinerja karyawan mampu mengoptimalkan dan mempengaruhi performa kinerja karyawan sehingga mampu bekerja secara efektif sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan, kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau tenaga kerja karena memberikan sumbangan tenaga dan pemikiran demi kemajuan perusahaan. (Kasenda : 2013)

Tidak hanya kompensasi, seorang karyawan juga membutuhkan motivasi dalam hal bekerja guna menunjang kinerjanya dalam perusahaan agar mampu mencapai tujuan. Motivasi sebagai suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin : 2005). Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) atau sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Maka dari itu secara sederhana motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seorang manusia atau individu agar mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuannya.

Terkait motivasi peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebatas rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat. Masih terkait dengan motivasi, banyak juga karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan namun mereka kurang mendapatkan apresiasi dari atasan.

Tidak hanya kompensasi dan motivasi, namun lingkungan kerja juga termasuk aspek penting tentu memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai atau karyawan didalam sebuah perusahaan, karena terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada karyawan, sehingga membuat karyawan semakin betah dan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 1992: 205). Maka dari itu diusahakan kondisi lingkungan kerja dapat tercipta sebaik dan sekondusif mungkin.

Terkait lingkungan kerja peneliti mendapatkan informasi bahwa penyedian fasilitas-fasilitas pada lingkungan kerja kurang memadai seperti minimnya pencahayaan lampu yang, lingkungan yang kurang bersih, lingkungan kerja yang terlalu terbuka, dan juga faktor keamanan.

Kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan, didalam aktivitas produksi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya dukungan kerja sesama karyawan dan para manajemen-manajemen didalam perusahaan tersebut. Hal ini tentu sangat meyakinkan kalau kinerja merupakan salah satu yang erat hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.

Defenisi kinerja karyawan merupakan ungkapan semacam keluaran (*output*), efisiensi dan juga efektifitas kerap kali dihubung-hubungkan dengan produktivitas (Gomes, 2003: 95). Kinerja ataupun *performance* didalam sebuah organisasi merupakan keberhasilan yang dapat dicapai oleh seorang secara pesoanl ataupun kelompok, berdasarkan masing-masing kewenangan dan tanggung jawab, didalam usaha untuk menggapai sasaran organisasi terkait yang memenuhi syarat,sesuai dengan etika maupun moral serta mematuhi hukum dan tidak melanggaranya. (Perwirasantono, 1999: 2)

Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan, karena adanya kompensasi maka akan menunjang performa kinerja karyawan. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2004: 75). Kompensasi merupakan

Motivasi

Motivasi merupakan suatau kemauan dalam diri seseorang untuk mengekspresikan usaha yang tinggi demi sebuah tujuan didalam perusahaan atau organisasi, serta selalu dikondisikan dengan kemampuan dan upaya itu dalam pemenuhan kebutuhan individu. (Robbins, 2003: 208)

Motivasi ialah kemampuan dalam diri seseorang untuk memberikan dorongan ataupun menciptakan semangat dalam bekerja, agar dapat bekerja sama, kerja efeketif, serta selalu terintegrasi dengan berbagai upayanya untuk mencapai kepuasan tersebut. (Hasibuan, 2003: 140)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah berbagai hal yang berkaitan dan berada di area lingkungan tersebut dan sekitarnya yang ikut berpengaruh, baik itu secara langsung ataupun pengaruh secara tidak langsung terhadap seseorang maupun sekelompok karyawan dalam melakukan kerja dan aktivitasnya. (Basuki dan Susilowati, 2005: 40)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok . (Sedarmayanti, 2012)

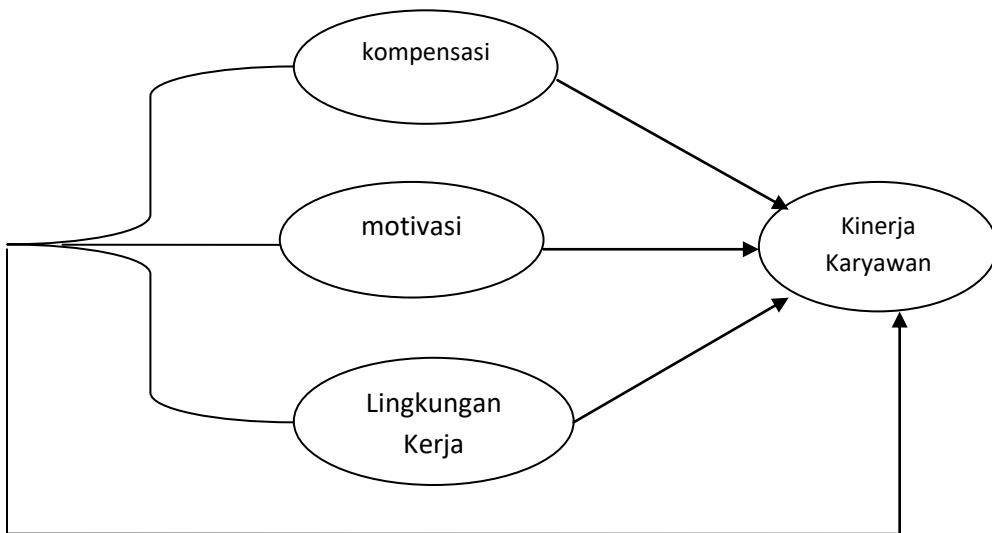
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012: 9)

kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai : 2005)

Kerangka Teori

Gambar 1. Kerangka teori



Keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*);
2. Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*);
3. Lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*);
4. Kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi di lingkungan PT.Sekupang Logistik Batam.Jalan Bawal, Batu Merah, Batu Ampar, Kota Batam. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sekupang Logistik di Kota Batam berjumlah 30 (tiga puluh) orang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode deskriptif yang menggunakan sistem survei lapangan. Dimana data yang dikumpulkan berkaitan dengan variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sekupang Logistik di kota Batam. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara yang memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner disebarluaskan berupa pertanyaan tertulis mengenai objek yang diteliti. Masing-

masing variabel memiliki jumlah pertanyaan yang berbeda antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kuesioner yang diberikan disertai dengan surat permohonan izin dan penjelasan mengenai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Variabel Kompensasi

Tabel 1. hasil uji validitas data variabel kompensasi

Item pernyataan	r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	keterangan
X1.1	0,541		Valid
X1.2	0,765	0,361	Valid
X1.3	0,811		Valid
X1.4	0,774		Valid
X1.5	0,649		Valid

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas variabel kompensasi diatas diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dimana hasil tersebut lebih kecil dari pada nilai dari r_{hitung} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Variabel Motivasi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Data Variabel Motivasi

Item pernyataan	R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	keterangan
X2.1	0,886		Valid
X2.2	0,692	0,361	Valid
X2.3	0,886		Valid
X2.4	0,691		Valid
X2.5	0,452		Valid

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 2. hasil uji validitas variabel motivasi diatas diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dimana hasil tersebut lebih kecil dari pada nilai dari r_{hitung} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja

Item pernyataan	R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,573		Valid
X3.2	0,700		Valid
X3.3	0,835	0,361	Valid
X3.4	0,868		Valid
X3.5	0,763		Valid

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 3. hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diatas diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dimana hasil tersebut lebih kecil dari pada nilai dari r_{hitung} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan

Item pernyataan	R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,582		Valid
Y.2	0,516		Valid
Y.3	0,816	0,361	Valid
Y.4	0,606		Valid
Y.5	0,693		Valid
Y.6	0,678		Valid

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas variabel kinerja karyawan diatas diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361, dimana hasil tersebut lebih kecil dari pada nilai dari r_{hitung} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

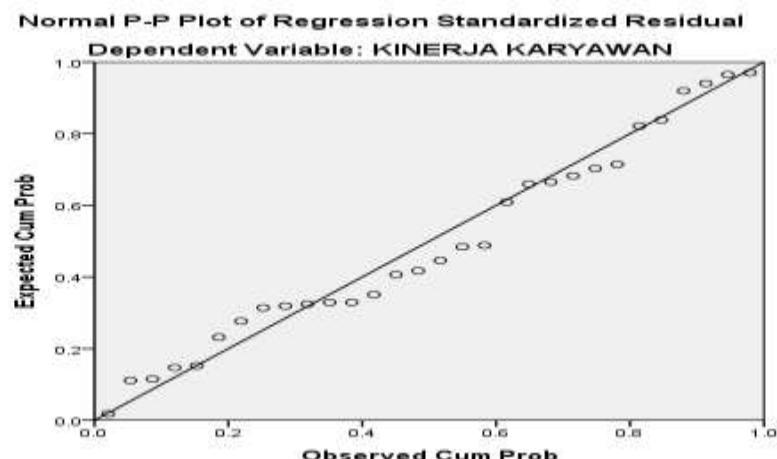
Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,722	Reliabel
Motivasi	0,768	Reliabel
Lingkungan kerja	0,795	Reliabel
Kinerja karyawan	0,719	Reliabel

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 5. uji reliabilitas dapat dilihat nilai dari variabel kompensasi sebesar 0,722, motivasi 0,768 lingkungan kerja 0,795, kinerja karyawan 0,719. Karena nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tiap variabel tersebut reliabel.

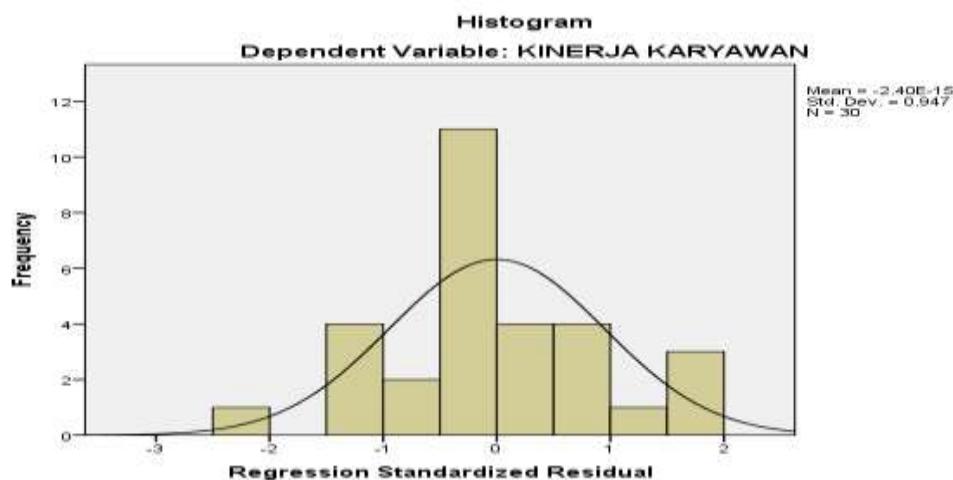
Uji Normalitas Data

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan pada diagram normal *PP-plot regression standardized*, keberadaan titik-titik disekitar garis, hal ini menunjukan bahwa model berdistribusi normal.

Gambar 3. Histogram



Berdasarkan gambar 3. histogram diatas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng yang berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

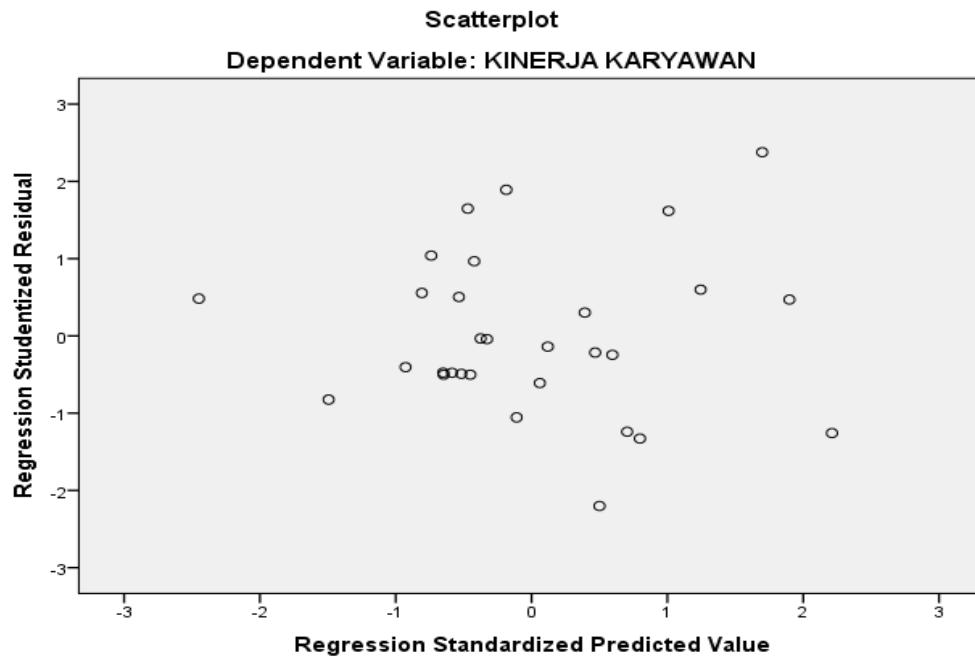
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensai	0,716	1,397	Tidak terjadi multikolineritas
Motivasi	0,746	1,341	
Lingkungan Kerja	0,786	1,273	

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan data tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai dari VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Scatterplot



Penyebaran titik-titik pada gambar 4. menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heterokedastisitas

Uji Regresi Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	Sig
	B	Std. Eror		
Konstanta	27,054	3,129		
Kompensasi	-0,077	0,141	-0,124	0,588
Motivasi	-0,108	0,148	-0,162	0,471
Lingkungan kerja	0,079	0,171	0,100	0,648

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Dari data tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 27,054 - 0,077X_1 - 0,108X_2 + 0,079X_3 + e$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai kostanta sebesar 27,054, yang artinya bila semua variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan bernilai 27,054.

2. Nilai koefisien variabel kompensasi X1 sebesar -0,077 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% maka kinerja karywana akan menurun sebesar -0,077 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien variabel motivasiasi X2 sebesar -0,108 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja karywana akan menurun sebesar -0,108 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja X3 sebesar 0,079 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,079 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Tabel 8. Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Kompensasi	-0,548	0,588	Tidak berpengaruh secara parsial
Motivasi	-0,732	0,471	Tidak berpengaruh secara parsial
Lingkungan Kerja	0,462	0,648	Tidak berpengaruh secara parsial

sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel hasil Uji t diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi t_{hitung} (-0,548) $<$ t_{tabel} (1,697), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu jika dilihat dari nilai signifikansi nya sebesar 0,588 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi X₁ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y maka dinyatakan hipotesis ditolak;
2. Variabel Motivasi t_{hitung} (-0,732) $<$ t_{tabel} (1,697), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Disamping itu jika dilihat dari nilai signifikansi nya sebesar 0,471 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi X₂ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y maka dinyatakan hipotesis ditolak;
3. Variabel Lingkungan Kerja t_{hitung} (0,462) $<$ t_{tabel} (1,697), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja keryawan. Disamping itu jika dilihat dari nilai signifikansi nya sebesar 0,648 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi X₃ tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y maka dinyatakan hipotesis ditolak.

Uji f

Tabel 9. Uji F

Variabel	F	Sig	Keterangan
Kompensasi			Tidak berpengaruh secara parsial
Motivasi	0,437	0,729	
Lingkungan kerja			Tidak berpengaruh secara simultan

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 0,437 dengan signifikansi sebesar 0,729 lebih tinggi dari pada 0,05. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,92. Oleh karena itu pada perhitungan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dikatakan H_0

diterima yang dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi X_1 , Motivasi X_2 dan Lingkungan Kerja X_3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

 Tabel 10. Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror the Estimate
1	,219 ^a	,048	-,062	2,125

Sumber: data primer, diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel uji R^2 diatas dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,219$ yang berarti hubungan antara variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,9% yang artinya hubungan yang tidak erat

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,588 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi sebagai X_1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak. Hal ini di perkuat dengan penelitian (Ikhlas Arma, 2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMT Pahlawan Tulungagung yang sesuai dengan uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,652 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 sebesar 1,729. Sehingga perbandingannya adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,652 < 1,729$), maka H_0 diterima yang berarti variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai probabilitas 0,471 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi sebagai X_2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y atau dapat dikatakan bahwa H_2 ditolak. Hal ini di dukung oleh penelitian dari (Rr. Dewi Handayani, 2011) menyatakan bahwa motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,796 sedangkan nilai α sebesar 0,05, sehingga nilai signifikansi $>$ dari nilai α ($0,796 > 0,05$). Yang artinya persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai probabilitas 0,648 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan sebagai X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau dapat diartikan bahwa H_3 ditolak. Hal ini di perkuat dengan penelitian (Nurul Ikhwan Sahlan, Pegi A. Mekel, Irvan Trang, 2015), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Airmadidi, hal ini karena nilai tingkat signifikansi nya lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,851. Maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 0,437 dengan signifikansi nilai sebesar 0,729 lebih tinggi dari 0,05. Sedangkan nilai dari F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,92. Oleh karena itu pada perhitungan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi sebagai X_1 terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,588 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekupang Logistik Batam, maka dinyatakan hipotesis ditolak.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi sebagai variabel X_2 terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,471 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekupang Logistik Batam, maka dinyatakan hipotesis ditolak.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja sebagai X_3 terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,648 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sekupang Logistik Batam, maka dinyatakan hipotesis ditolak.
4. Berdasarkan hasil analisis perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 0,437 dengan signifikansi nilai sebesar 0,729 lebih tinggi dari 0,05. Sedangkan nilai dari F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,92. Oleh karena itu pada perhitungan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada pimpinan dan seluruh jajaran manajemen PT.Sekupang Logistik Batam yang telah mengizinkan dan bersedia memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian,dan juga seluruh karyawan PT. Sekupang Logistik sebagai responden yang telah memberikan informasi dan data untuk penelitian ini. Dan juga penulis mengucapkan terimakasih kepada kampus STIE GALILEO yang telah memberikan izin dan memfasilitasi penulis dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak-pihak yang telah membantu kelancaran penyusunan sikripsi hingga akhir.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 "Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, terhadap semangat kerja. Jurnal JRBI, Vol. 1 No. 1,, Januari

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

Nitisemito. S Alex, (1992), Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia

Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 1999

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. index. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Siagian, S. P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima), Jakarta: Rineka Cipta

Sadili Samsudin. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia

Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.