

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade

Indra Kurniawan¹⁾

¹Universitas Buddhi Dharma

Email : indrandra678@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penulisan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE. Karena survei merupakan metode deskriptif, maka dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Penulis dalam penelitian penggunaan uji F dan uji T, analisa regresi berganda, dan koefisien korelasi berganda.

Penelitian memperoleh $Y = 9,487 + 0,260 (X1) + 0,090 (X2) + 0,444 (X3)$ dari analisa regresi linear berganda, dapat didefinisikan turun dan naiknya variabel X1, X2, dan X3 ditentukan pada kinerja karyawan yang mempunyai tingkat penurunan dan kenaikan sebesar 0,260, 0,090 serta 0,444.

Berikut dari hasil koefisien determinasi 85,6% dimana dipengaruhi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis memperoleh thitung 8,412 untuk lingkungan kerja, thitung 1,536 untuk motivasi kerja, dan thitung 13,280 untuk kompensasi, dimana masing-masing memperoleh hasil tersebut dari rtabel distribusi df yang artinya 100 responden - 2 kenaikan yang signifikan 0,05 diperoleh dari ttabel 1,984. Maka demikian Ha diterima dan Ha ditolak, dikarenakan thitung > ttabel.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja

The Influence Of Work Environment, Work Motivation, And Compensation Of Employee Performance At Creation Of Handmade

ABSTRACT

This research determine a impact the work environment, work motivation, and remuneration on the productivity of CREATION OF HANDMADE employees. Since the survey is a descriptive method, it is conducted through the distribution of questionnaires. In this study, F test and t test, multiple regression analysis, and multiple correlated coefficient.

Investigation get $Y = 9,487 + 0,260 (X1) + 0,090 (X2) + 0,444 (X3)$ from multiple linear regression analysis. That is, if the variables X1, X2, and X3 increase or decrease, the employee's performance will increase or decrease 0,260, 0,090, and 0,444.

Below are the comes about of the coefficient determination of the 85,6% impact of work environment, work motivation, and compensation on employee performance. With the rest being affected by the other factors. From the results of the hypothesis test, we can see that the tcount of the influence of the work environment is 8,412, the tcount of the motivation of the work is 2,508, and the tcount of the compensation is 13,280. This results where each of them obtained these results from the df distribution rtable, which means 100 respondents 2 a significant increase of 0,05 was obtained from 1.984 ttable. Then tcount>ttable, it means Ha is accepted and Ha is rejected.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja suatu industri sangat berarti untuk selalu dicermati oleh manajemen perusahaan (Andy 2019). Walaupun area lingkungan kerja tidak menjalankan proses penciptaan industri, tetapi area kerja mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan beraktivitas tiap hari. Area kerja yang nyaman akan terasa aman serta membuat karyawan

bekerja secara maksimal. Bila karyawan lebih menyukai area kerja ia bekerja, dengan demikian mereka bekerja dengan nyaman dan bekerja untuk memanfaatkan jam kerja mereka dengan sebaik-baiknya. Begitupun lingkungan kerja yang tidak mencukupi akan mengurangi kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil pengamatan di lapangan terhadap motivasi kerja menunjukkan sebagian karyawan bekerja sekedar mendapatkan pengalaman kerja serta upah yang mereka terima selama bekerja masih dibawah upah minimum, maka itu mereka sendiri kekurangan kebutuhan sehari-harinya. Motivasi kerja yang tinggi untuk mengatasi hal tersebut, CREATION OF HANDMADE bertujuan untuk memotivasi karyawan dengan cara yang sangat unik. Selain kompensasi non-gaji, yaitu untuk memperkuat hubungan orang-orang bekerja sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik. CREATION OF HANDMADE mempunyai program "internal" setiap awal bulan. CREATION OF HANDMADE juga sangat berharap dapat meningkatkan motivasi karyawannya dan mewujudkan motivasi daya kerja yang lebih tinggi dari setiap karyawan.

Kompensasi mempunyai daya peran yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa dasar utama seorang bekerja merupakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan akan melakukan yang terbaik untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Di suatu instansi, karyawan selalu mengharapkan penghasilan yang lebih masuk akal. Sistem penggajian di sektor publik saat ini masih tunduk pada sistem penggajian swasta, yang berdampak pada kinerja pegawai. Dalam keadaan seperti itu, ada keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih giat.

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya dalam hal pekerjaan demi sasaran yang diinginkan oleh industry tercapai, namun jika tingkat kinerja karyawan turun, dengan demikian tujuan dan sasaran industry pun tidak akan berjalan dengan normal. Karena jika industri ingin mencapai tujuan yang sudah ditentukan, maka perusahaan juga perlu memiliki karyawan dengan tingkat kinerja karyawannya tinggi dan mempunyai rasa bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan mampu memecahkan sebuah masalah dengan sendirinya dengan demikian apa yang sudah dirancang oleh perusahaan akan tercapai semuanya dan secara otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat sendirinya.

RUMUSAN MASALAH

Sesuai dengan deskripsi latar belakang, penulis mengungkapkan masalah dalam penelitian ini, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE ?
- Apakah motivasi kerja berpengaruh istimewa terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE ?
- Apakah kompensasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE ?
- Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE ?

TUJUAN KAJIAN

Penelitian ini memiliki tujuan yang akan dicapai oleh penulis yakni :

- Dapat memahami berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.
- Dapat memahami besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.
- Dapat memahami besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.
- Dapat memahami besarnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut(Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan 2021) menyatakan :

Manajemen sumber daya manusia membidik pada aktivitas manusia mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, melaksanakan dan pengelolaan sumber daya manusia (rekrutmen, seleksi, menugaskan, peningkatan, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja).

Menurut(Andy dan Sutrisna 2018) menyatakan :

“Manajemen sumber daya manusia didasarkan pada pemahaman kebutuhan individu dan organisasi, penggunaan sumber daya manusia secara rasional, dan memberikan permainan penuh pada potensi sumber daya manusia”.

Menurut(Wahjono 2018) menyatakan :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, menilai, melatih, memberi penghargaan, pekerjaan, hubungan antara kesehatan dan keselamatan, dan menyajikan konsep dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan aspek manusia dan sumber daya manusia”.

Lingkungan Kerja

Menurut (Busro 2017,130) menyatakan :

“Lingkungan kerja adalah apa yang ada dalam suatu organisasi, termasuk lingkungan fisik, virtual, sosial, dan dapat digunakan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.”

Motivasi Kerja

Menurut (Nawawi 2016, 351) dikatakan bahwa :

“Motivasi merupakan suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu perilaku/kegiatan tertentu, yang terjadi secara sadar”.

Menurut (Veithzal Rivai Zainal 2016) dikatakan :

“Motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi diri sendiri untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai ini tidak berwujud dan memberikan kekuatan untuk membantu mendorong diri sendiri untuk mewujudkan dalam mencapai tujuan mereka”.

Kompensasi

Menurut (Sutrisno 2019, 181) mengatakan sebagai berikut :

“Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut”.

Menuru (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan 2021), mengatakan sebagai berikut :

“Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan”.

Kinerja

Menurut (Sopiah dan Etta Mamang Sangadji 2018, 350), dikatakan sebagai berikut :

“Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu”.

METODE

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Data primer

Data esensial adalah data informasional sumbernya dikumpulkan langsung lewat data yang diperoleh langsung dari survei observasi, konsultasi, dan surveinya diisi langsung responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah berita yang digunakan untuk mengumpulkan sebagian orang menentukan tujuan tertentu yang sudah direncanakan yang dikumpulkan dari berbagai buku referensi dan informan lain yang terkait faktor yang diminati.

Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan sumber data, antara lain :

- Sumber Data Primer

Sumber data primer ini diambil dari observasi langsung pada karyawan di CREATION OF HANDMADE.

- **Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder ini diambil dari berbagai buku referensi dan sumber lain yang terkait dari variabel ini.

Populasi

Populasi Menurut (Sugiyono 2017), menyatakan bahwa :

“Populasi merupakan domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik itu sendiri, ditentukan oleh peneliti yang dipelajari, dari mana mudah untuk menarik kesimpulan”.

Sampel

Menurut (Sugiyono 2017), menyatakan bahwa :

“Sampel merupakan beberapa jumlah dan karakteristik populasi yang dimiliki itu sendiri”.

Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil secara acak, yang berarti jumlah populasi seluruh diambil, sebanyak 100 pegawai.

Menurut (Sugiyono 2017), menyatakan bahwa :

“Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat jabatan yang ada dalam populasi tersebut”.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

1. **Observasi**

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung di lapangan. Pada kasus ini pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.

2. **Kuesioner**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan yang valid kepada seseorang untuk dijawab.

3. **Wawancara**

Teknik yang dilakukan secara langsung dengan menanyakan beberapa pertanyaan ke karyawan CREATION OF HANDMADE secara langsung.

4. **Studi Perpustakaan**

Teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari materi atau buku referensi dan sumber yang terkait dalam variabel tersebut.

HASIL

Data Responden

- Terdapat data laki-laki sebanyak 86 orang (70%). Dan terdapat data perempuan sebanyak 32 orang (30%).

- Pada penelitian ini terdapat responden dengan kategori tingkat umur, sebanyak 41 orang dengan umur 25-30 tahun (48%), sebanyak 16 orang dengan umur < 25 tahun (17%), sebanyak 30 orang dengan umur > 30-35 tahun (26%), dan 13 orang dengan umur > 35 tahun (9%).
- Dan bahwa terdapat responden menurut tingkat pendidikan yaitu, tingkat D3/S1 yaitu 49 orang (53%), tingkat SMA/K adalah 40 orang (30%), dan tingkat SMP adalah 11 orang (17%).

PENGUJIAN VALIDITAS DAN REABILITAS

Tabel 1. Uji validitas dan reabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item	Nilai Korelasi	r _{Tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	Item 1	726	0.196	Valid
	Item 2	843	0.196	Valid
	Item 3	842	0.196	Valid
	Item 4	842	0.196	Valid
	Item 5	823	0.196	Valid
	Item 6	836	0.196	Valid
	Item 7	854	0.196	Valid
	Item 8	723	0.196	Valid
	Item 9	629	0.196	Valid
	Item 10	680	0.196	Valid

Sumber: Hasil Data Software SPSS Vers. 26

Pada tabel ini menyatakan bahwa nilai korelasi (rhitung) dari beberapa pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja menyatakan nilai r_{tabel} lebih besar 0.196 (derajat signifikansinya 5% ($\alpha = 0,05$) atas (df) = n-2). Maka disimpulkan beberapa pernyataan pada variabel Lingkungan kerja menyatakan valid dan mampu digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 2. 48 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber: Hasil Data Software SPSS vers. 26

Dalam Tabel Case Processing Summary yang sudah diteliti dari hasil kuisioner tentang pengaruh Lingkungan Kerja (X1), jumlahnya 100 responden, bahwa analisis tidak mengeluarkan data sama sekali.

Tabel 3. Uji validitas dan reabilitas variabel motivasi kerja (X2)

Variabel	Item	Nilai Korelasi	r _{Tabel}	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₂)	Item 1	682	0.196	Valid
	Item 2	695	0.196	Valid
	Item 3	789	0.196	Valid
	Item 4	809	0.196	Valid
	Item 5	836	0.196	Valid
	Item 6	806	0.196	Valid
	Item 7	846	0.196	Valid
	Item 8	772	0.196	Valid
	Item 9	681	0.196	Valid
	Item 10	715	0.196	Valid

Sumber: Hasil Data Software SPSS vers. 26

Pada tabel ini menyatakan nilai korelasi (rhitung) dari beberapa pernyataan pada variabel Motivasi Kerja menyatakan nilai r_{tabel} lebih besar 0.196 (derajat signifikansinya 5% ($\alpha = 0,05$) atas (df) = n-2). Maka disimpulkan beberapa pernyataan pada variabel Motivasi kerja menyatakan validitas serta mampu digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 4. 51 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber: Hasil Data Software SPSS Vers. 26

Pada tabel case processing summary ini mempunyai hasil kuisioner dari responden yang diteliti tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja, yang jumlahnya 100 responden, bahwa data dikeluarkan dari analisis tidak ada.

Tabel 5. Uji Validitas dan reabilitas variabel Kompensasi (X3)

Variabel	Item	Nilai Korelasi	r _{Tabel}	Kesimpulan
Kompensasi	Item 1	817	0.196	Valid

(X ₃)	Item 2	754	0.196	Valid
	Item 3	843	0.196	Valid
	Item 4	799	0.196	Valid
	Item 5	817	0.196	Valid
	Item 6	763	0.196	Valid
	Item 7	848	0.196	Valid
	Item 8	286	0.196	Valid
	Item 9	670	0.196	Valid
	Item 10	739	0.196	Valid

Sumber: Hasil Data Software SPSS vers. 26

Pada tabel ini menyatakan nilai (rhitung) dari beberapa pernyataannya pada variabel Kompensasi nilai rtabel lebih besar 0.196 (derajat signifikansinya 5% ($\alpha = 0,05$) atas (df = n-2). Maka disimpulkan beberapa pernyataannya pada variabel Kompensasi menyatakan valid dan mampu digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 6. 54 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber: Hasil Data SPSS Vers. 26

Pada tabel Case Processing Summary, dengan hasil kuisisioner yang diteliti pada responden tentang pengaruh Kompensasi, dengan jumlahnya 100 responden, bahwa informasi yang dikeluarkan dari analisis tidak ada.

Tabel 7. Uji Validitas dan reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Nilai Korelasi	r _{Tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	649	0.196	Valid
	Item 2	662	0.196	Valid
	Item 3	790	0.196	Valid
	Item 4	742	0.196	Valid
	Item 5	621	0.196	Valid
	Item 6	564	0.196	Valid

	Item 7	517	0.196	Valid
	Item 8	643	0.196	Valid
	Item 9	515	0.196	Valid
	Item 10	488	0.196	Valid

Sumber: Hasil Data Software SPSS vers. 26

Pada tabel ini menyatakan nilai korelasi (rhitung) dari beberapa pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan menyatakan nilai r tabel lebih besar 0.196 (derajat signifikansinya 5% ($\alpha = 0,05$) atas (df) = n-2). Maka disimpulkan beberapa pernyataan pada variabel Kinerja karyawan menyatakan validitas dan mampu digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 8. 57 Case Processing Summar

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber: Hasil Data Software Vers. 26

Pada tabel Case Processing Summary, yang diteliti dari hasil kuisioner tentang pengaruh Kinerja Karyawan, jumlahnya 100 responden, bahwa data yang dikeluarkan dari analisis tidak ada.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 9. Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Simultan (Uji F)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1940.641	3	646.880	197.603	.000 ^b
	Residual	314.269	96	3.274		
	Total	2254.910	99			
a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Data Software SPSS Vers. 26

Berdasarkan tabel ini uji Fhitung, memperoleh nilai Fhitung sebesar 197.603 yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian nilai hitung $197.603 > F_{tabel} 2.31$ pada signifikan $0,000$ karena tingkat signifikan $< 0,05$. Uji statistik Fhitung menyatakan semua variabel bebas lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	9.487	1.539		6.164	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	.260	.029	.399	9.017	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.090	.036	.126	2.508	.014
	Kompensasi (X3)	.444	.033	.653	13.609	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Data Software Vers. 26

Dilihat dari tabel ini diketahui :

1. Persamaan $Y = 9,487 + 0,260 + 0,090 + 0,444 + e$
2. Konstantan sebesar 9,487, jika variabel lingkungan kerja 0,260, motivasi kerja 0,090, dan kompensasi 0,444.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,260 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan dimana setiap penambahan 1% dari rasio total barang dengan total modal yang berasal dari kegiatan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja membuat kenaikan 1% kinerja karyawan 0,260 dengan asumsi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap. Sebaliknya jika mengalami penurunan 1% maka akan membuat penurunan sebesar 0,260 dengan asumsi yang sama yaitu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,090 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan dimana setiap penambahan 1% dari rasio total barang dengan total modal yang berasal dari kegiatan kinerja perusahaan . motivasi kerja membuat kenaikan 1% kinerja karyawan 0,090 dengan asumsi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap. Sebaliknya jika mengalami penurunan 1% maka akan membuat penurunan sebesar 0,090 dengan asumsi yang sama yaitu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,444 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan setiap penambahan 1 % total barang dengan total modal yang berasal dari kinerja perusahaan . kompensasi membuat kenaikan 1% kinerja karyawan 0,444 maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Andai terjadi penurunan 1% maka akan terjadi penurunan sebesar 0,444 maka yang sama yaitu variabel yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.421	1.390		7.496	.000		
LINGKUNGAN KERJA X1	.265	.031	.380	8.412	.000	.711	1.406
MOTIVASI KERJA X2	.054	.035	.073	1.536	.128	.651	1.536
KOMPENSASI X3	.449	.034	.635	13.280	.000	.636	1.573

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Sumber: Hasil Data Software SPSS Vers. 26

Pada tabel ini nilai Variance Inflation Factor (VIF) dinyatakan nilai VIF Lingkungan Kerja adalah 1.406, dan nilai VIF Motivasi Kerja adalah 1.536, serta nilai VIF Kompensasi adalah 1.573. Ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen dengan nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, kita dapat membuat kesimpulan bahwa tidak ada multicollinearity antara variabel independen dalam model regresi. Menghormati nilai yang dapat diterima dari lingkungan kerja (X1) 0,711, nilai yang dapat diterima dari motivasi kerja (X2) 0,651, dan nilai kompensasi yang dapat diterima (X3) 0.636. nilai cut off yang biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance 0,1 atau nilai yang sama dengan VIF 10. Jadi dari evaluasi toleransi yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleransinya lebih besar dari 0,1.

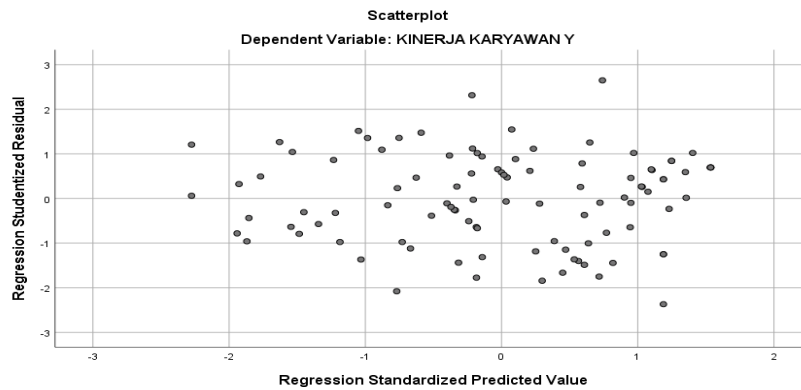
Tabel 12. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.78169386	
Most Extreme Differences	Absolute	.087	
	Positive	.058	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.087	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.419 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.406
		Upper Bound	.432

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Data Software SPSS Vers. 26

Dari tabel ini bahwa uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov (satu sampel K-S) uji (Asymp.Sig. (2-tailed)) dengan signifikansi 0,61 lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai sisa mengikuti distribusi normal.



Sumber: Hasil Data Software SPSS Vers. 26

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, titik-titik yang tersebar secara beracak dan menyebar keatas dan kebawah dari angka-angka pada sumbu Y. Dapat dikatakan tidak terdapat heterokedasitas dalam model regresi.

KESIMPULAN

Dari hasil survei dapat disimpulkan dan diskusikan analisis penelitian tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE, maka kesimpulan diambil sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t tabel IV.65 mengetahui variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan thitung $8.412 > t$ table 1.984. Dengan demikian bisa menyimpulkan bahwa H01 ditolak dan H1 diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel IV.65 diketahui variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,014 > 0,05$ dan thitung $2.508 > t$ tabel 1.984. Dengan demikian bisa menyimpulkan bahwa H02 diterima dan H2 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada tabel IV.65 dilihat variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikannya $0,000 < 0,05$ dan thitung $13.280 > t$ tabel 1.984. Maka bisa disimpulkan bahwa H03 ditolak dan H3 diterima yang artinya kompensasi mempengaruhi signifikansi terhadap kinerja karyawan di CREATION OF HANDMADE.

REFERENSI

- Andy, Ida Ayu Made Sintya Dwi S. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia." *eCo-Buss Vol 2 No 1 (2019) 2: 39915587.*
- Andy, dan Sutrisna. 2018. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang." *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018) 1: 18-33.*
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADA MEDIA GROUP.
- Veithzal Rivai Zainal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

Wahjono, Sentot Imam. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: Salemba Empat.