

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II KANTOR CABANG UTAMA BANDARA UDARA INTERNASIONAL SOEKARNO-HATTA TANGERANG BANTEN

(Studi Kasus Pada Unit Finance & Human Resources)

Vina Agustina Solihati¹, Hudaya Latuconsina², Ahmad³

Email: Finagus35@gmail.com , Hudaya@unis.ac.id , Ahmad@unis.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Islam Syekh Yusuf

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta pada Unit *Finance & Human Resources*. Dalam pengumpulan data ini diperoleh menggunakan data primer, data skunder dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit *Finance & Human Resources* PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta dengan sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama perusahaan untuk mencapai tujuan. Berbagai pandangan dirancang untuk dapat mencapai tujuan dimana misi digerakkan oleh manusia. Berhasil atau tidaknya suatu usaha tergantung pada sumber daya manusianya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Menurut (Susanto, 2019) Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dan berguna bagi suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusianya. Karena manusia sebagai bagian dari beberapa komponen organisasi, merupakan sumber daya penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, seperti visi dan misi perusahaan.

Kinerja adalah hasil akhir dari kerja seorang karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan di dalam perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus

dibangun, dipelihara dan dikembangkan lebih lanjut dalam perusahaan sehingga berdampak positif bagi perusahaan baik dalam segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Rivai (Fachrezi & Khair, 2020) kinerja merupakan hasil dari keberhasilan seseorang/karyawan secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Seperti standar hasil kerja, target atau tujuan kriteria yang sebelumnya sudah ditentukan dan disepakati bersama.

Peningkatan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu pihak manajemen harus dapat menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:23) yang dikutip oleh (Pelni & Cabang, 2022) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu, karena tergerak, terdorong, dan semangat untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, dengan suka cita dan keikhlasan, sehingga hasil dari kegiatan yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mendorong gairah karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena meskipun kemampuan dari karyawan sudah maksimal, jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan sebagaimana yang diharapkan.

Menurunnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya motivasi sehingga mengakibatkan semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tingkat absensi merupakan bagian dari disiplin kerja karena semakin baik disiplin kerja semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rendahnya motivasi karyawan. motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen. Kurangnya motivasi dalam karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang diperoleh dari absensi karyawan.

Berdasarkan fenomena yang di dapatkan oleh peneliti terdapat menurunnya tingkat absensi pada karyawan Unit Finance & Human Resources PT. Angkasa Pura II Kantor cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta. Yaitu: cuti alasan penting sebanyak 1, cuti bersalin 103, cuti besar 26, cuti ibadah umroh 1, cuti sakit 114, cuti sakit tanpa surat dokter 22, cuti bencana alam 1, cuti keluarga meninggal 4, cuti keluarga sakit dirawat 43, cuti keluarga sakit 9, cuti tahunan 68 dan absen paling banyak terdapat pada mangkir yaitu sebanyak 159. Hal ini menampilkan bahwa peraturan yang kurang disiplin banyaknya karyawan yang mangkir.

Hal ini juga menunjukkan minimnya motivasi dan turunnya semangat kerja sehingga karyawan perlunya dorongan dari dalam maupun luar perusahaan agar memotivasi karyawan supaya giat bekerja untuk mempengaruhi hasil kinerjanya, karena semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Seo et al., 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor motivasi saja tidak cukup menjanjikan salah satu tujuan organisasi dibutuhkan juga pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan pencapaian yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan. Dikarenakan pemberian kompensasi yang baik/sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi menurut Hasibuan (2018) dalam (Ningsih et al., 2021) kompensasi adalah pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik gaji, tunjangan maupun fasilitas kerja sudah sesuai standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Seperti contoh, gaji yang diberikan sudah melebihi batas minimum UMP (Upah Minimum Provinsi) Provinsi DKI Jakarta. Sesuai peraturan pemerintah provinsi DKI Jakarta dalam Surat Keputusan Gubernur (Kepgub) Nomor 1153 Tahun 2022 dinyatakan bahwa UMP 2023 Pemprov DKI Jakarta sebesar Rp. 4.901.798. Fasilitas kerja dan tunjangan yang diberikan juga sudah di penuhi oleh perusahaan kepada karyawan.

Namun kompensasi tersebut juga tidak serta merta meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan adanya karyawan yang bekerja hanya untuk memenuhi jam kerja tanpa memaksimalkan waktu kerjanya dengan melaksanakan program kerja yang yang ditentukan dan juga masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dengan pekerjaannya.

Selain motivasi dan kompensasi faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di dalam atau di sekitar perusahaan yang berperan penting dalam kegiatan karyawan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi poin utama karyawan dalam mengembangkan karir.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi efisiensi yang dicapainya (Trisna et al., 2021).

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dan gairah karyawan di dalam perusahaan, yang juga memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Namun jika lingkungan kerja kurang baik seperti kurangnya fasilitas yang diberikan karyawan, ruangan yang tidak tertata dengan rapih, hal ini akan menurunkan kinerja karyawan di perusahaan, tetapi apabila fasilitas yang diberikan karyawan lebih sempurna untuk menunjang pekerjaan nya maka kinerja karyawan akan meningkat.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Secara garis besar kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok.

Menurut (Mangkunegara, 2013) yang dikutip oleh (Daspar, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Menurut (Maswar et al., 2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berkaitan dengan keadaan atau kesepakatan tertentu dan diukur dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang menuntut dorongan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Jika berhasil akan memuaskan dan memenuhi tujuan yang diinginkan. Dalam pengertian umum, motivasi dianggap sebagai kebutuhan untuk menggerakkan tindakan menuju tujuan tertentu (Sari et al., 2020).

Menurut (Maswar et al., 2020) motivasi adalah daya penggerak yang menyebabkan seorang karyawan mengerahkan kemampuannya berupa keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. (W Enny, 2019) "Motivasi adalah hasil kinerja seseorang dan perkiraan yang berkaitan dengan tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2002:143) yang dikutip oleh (Arifin & Nurcaya, 2018) berpendapat motivasi merupakan kondisi suatu energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019:198) dalam (Rofidah, n.d.) kompensasi adalah setiap penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Shobirin & Siharis, 2022) Kompensasi ialah imbalan dari perusahaan untuk pegawai atas jasa yang diberikan kepada organisasi berupa imbalan langsung atau tidak langsung.

Kompensasi secara umum menurut (W Enny, 2019) dapat diartikan sebagai suatu bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan berupa penghargaan atas kontribusi dan pekerjaannya kepada perusahaan. Dimana penghargaan tersebut bisa langsung atau tidak langsung berupa uang dan penghargaan bisa bersifat tidak langsung.

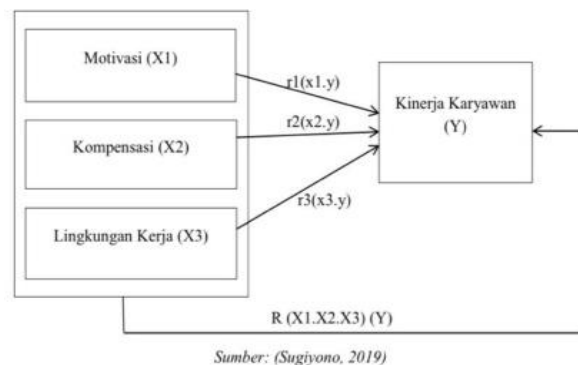
Lingkungan Kerja

Siagian (2014:56) yang dikutip oleh (Faisal, n.d.). Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan adalah dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut (W Enny, 2019) Lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya kebersihan, musik, dll. Karena berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan pasti berusaha memberikan dampak positif bagi karyawannya.

Menurut Sutrisno (2011:118) dalam (Sembiring, 2020) Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Hipotesis Penelitian:

Ho1: Motivasi diduga tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ha1: Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ho2: Kompensasi diduga tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human Resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ha2: Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human Resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ho3: Lingkungan Kerja diduga tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human Resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ha3: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human Resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ho4: Motivasi, Kompensasi dan lingkungan kerja diduga secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human Resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

Ha4: Motivasi, Kompensasi dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit Finance & Human Resources Kantor Cabang Utama PT Angkasa Pura II Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan unit Finance & Human Resources PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta sebanyak 80 karyawan dengan menggunakan teknik sampling, total sampling dimana jumlah populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, data primer dan sekunder yang berupa tingkat absensi serta fenomena yang terjadi dan berbagai literasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dengan program aplikasi SPSS 25 dalam melakukan uji instrument dan analisis data. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R^2 . Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Unit Finance & Human Resources.

Persamaan analisis regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut (Utami, 2019) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y= Kinerja Karyawan

A= Konstanta

X1= Motivasi

X2= Kompensasi

X3= Lingkungan Kerja

b1= Koefisien regresi variabel motivasi

b2= Koefisien regresi variabel kompensasi

b3= Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

e= Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data. Untuk membuktikan kelayakan instrumen penelitian maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada hasil kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) Hasil penelitian valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Dinyatakan valid apabila nilai koefisien $r > 0,30$ atau jika menggunakan tabel r product moment nilai r hitung $>$ dari r tabel. Dalam penelitian ini uji instrument yang disebar kepada

80 orang karyawan. maka signifikansi 5%. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel adalah valid.

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	$r_{minimal} / r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	M 1	0,408	0,3	Valid
	M 2	0,680	0,3	Valid
	M 3	0,425	0,3	Valid
	M 4	0,714	0,3	Valid
	M 5	0,608	0,3	Valid
	M 6	0,559	0,3	Valid
	M 7	0,596	0,3	Valid
	M 8	0,621	0,3	Valid
	M 9	0,509	0,3	Valid
Kompensasi	K 1	0,739	0,3	Valid
	K 2	0,646	0,3	Valid
	K 3	0,578	0,3	Valid
	K 4	0,889	0,3	Valid
	K 5	0,847	0,3	Valid
Lingkungan Kerja	LK 1	0,599	0,3	Valid
	LK 2	0,524	0,3	Valid
	LK 3	0,393	0,3	Valid
	LK 4	0,370	0,3	Valid
	LK 5	0,590	0,3	Valid
	LK 6	0,665	0,3	Valid
	LK 7	0,693	0,3	Valid
	LK 8	0,715	0,3	Valid
	LK 9	0,666	0,3	Valid
	KK 1	0,695	0,3	Valid
	KK 2	0,371	0,3	Valid

Kinerja Karyawan	KK 3	0,911	0,3	Valid
	KK 4	0,632	0,3	Valid
	KK 5	0,665	0,3	Valid
	KK 6	0,841	0,3	Valid
	KK 7	0,774	0,3	Valid
	KK 8	0,604	0,3	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r_{hitung} setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan nilai 0,3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan riabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan riabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,06$. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada nilai *Cronbach's alpha* variabel motivasi (X1) adalah $0,774 > 0,06$, *Cronbach's alpha* kompensasi (X2) adalah $0,794 > 0,06$, *Cronbach's alpha* lingkungan kerja (X3) adalah $0,753 > 0,06$, dan *Cronbach's alpha* kinerja karyawan (Y) adalah $0,841 > 0,06$ jadi dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini semua kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50005311
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.048
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^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: Data diolah peneliti menggunakan SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui nilai sig. $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan asumsi terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.257	5.234		2.151	.035
	Motivasi	.597	.095	.488	6.262	<.001
	Kompensasi	.460	.130	.311	3.549	<.001
	Lingkungan Kerja	.232	.075	.223	3.087	.003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 11.257 + 0,597 X_1 + 0,460 X_2 + -0,232 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, nilai konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 11.257. hal ini menyatakan bahwa, jika Motivasi X_1 , Kompensasi X_2 , dan Lingkungan Kerja X_3 sama dengan nol 0, maka total nilai Kinerja Karyawan Y adalah sebesar 11.257. Kedua, nilai koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,597 menyatakan jika nilai X_1 mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,597. Ketiga, koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,460 menyatakan jika X_2 mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460. Keempat, nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,232 menunjukkan nilai X_3 mengalami kenaikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,232.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X_1), kompensasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.257	5.234		2.151	.035
	Motivasi	.597	.095	.488	6.262	<.001
	Kompensasi	.460	.130	.311	3.549	<.001
	Lingkungan Kerja	.232	.075	.223	3.087	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

- Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai t_{hitung} 6.262 > t_{tabel} 1,665 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima dan Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Unit Finance & Human Resources.

- b. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai $t_{hitung} 3.549 > t_{tabel} 1,665$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H2 diterima dan Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Unit Finance & Human Resources.
- c. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai $t_{hitung} 1.665 > t_{tabel} 3.087$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H3 diterima dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Unit Finance & Human Resources.

Uji Hipotesis F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	455.625	3	151.875	64.932
	Residual	177.763	76	2.339	
	Total	633.387	79		

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh f hitung $64.932 > f$ tabel 2.711 dengan hasil signifikan $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas. Jika r^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika r^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.708	1.529

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,719 atau 71,9%. Artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 71,9% sedangkan sisanya ($100\% - 71,9\% = 28,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini dapat di ketahui sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji t Hipotesis X1 diperoleh bahwa Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $6.262 > t_{\text{tabel}} 1,665$, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$. Artinya hipotesis dari praduga sebelumnya dapat dibuktikan bahwa yaitu variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Seo et al., 2020) yang di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil uji t hipotesis X2 diperoleh bahwa Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3,549 > t_{\text{tabel}} 1,665$, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Artinya hipotesis dari praduga sebelumnya dapat dibuktikan bahwa yaitu variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rananda, 2019) yang di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil uji t hipotesis X3 diperoleh bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $3.087 > t_{\text{tabel}} 1,665$, dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$. Artinya hipotesis dari praduga sebelumnya dapat dibuktikan bahwa yaitu variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Katini, 2020) yang di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Dari hasil pengolahan data diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja dengan nilai signifikansi secara simultan $64,932$ dan nilai signifikansi $0,001$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arzani et al., 2018) yang di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten Pada Unit Finance & Human Resources. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil uji t variabel motivasi menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}}=6.262$ dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan taraf tolerance 95%. Maka nilai $\alpha = 0,05$ ($\alpha/2$; $n - k$) $0,025$; $80 - 3 - 1 = 76$. Maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,665$ dikarenakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $6.262 > 1,665$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten Unit Finance & Human Resources.
2. Secara parsial hasil uji t variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}}= 3.549$ dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan taraf tolerance 95%. Maka nilai $\alpha = 0,05$ ($\alpha/2$; $n - k$) $0,025$; $80 - 3 - 1 = 76$. Maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,665$ dikarenakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3.549 > 1,665$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten Unit Finance & Human Resources.
3. Secara parsial hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}}= 3.087$ dibandingkan dengan $t_{\text{(tabel)}}$ menggunakan taraf tolerance 95%. Maka nilai $\alpha = 0,05$

- ($\alpha/2$; $n - k$) 0,025 ; $80 - 3 - 1 = 76$. Maka diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,665$ dikarenakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3.087 > 1,665$ dan nilai sig $0,003 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten Unit Finance & Human Resources.
4. Secara simultan hasil uji f variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai $f_{\text{hitung}} = 64.932$ dengan nilai sig $0,001$. Besar nilai f_{tabel} dengan tingkat 5%. Maka $df = n + k$ (jumlah data k sebagai variabel $80 + 4 = 84$. Maka diperoleh nilai $f_{\text{tabel}} = 2.711$ dikarenakan $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $64.932 > 2.711$ dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Utama Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Tangerang Banten Unit Finance & Human Resources.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A., & Nurchaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Arzani, L. A., Poerbo, S., & Setyadi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT. Jasco Logistics). *Admisi & Bisnis*, 19(2), 119–126.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Faisal. (n.d.). *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 222 responden. Den.*
- Hindun, D. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BPRS SURIYAH KANTOR PUSAT CILACAP)*. 1–23.
- Katini, A. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Ningsih, F., Muliadi Manalu, F., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia. *Equilibria*, 9(2), 2503–1546. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/3819>
- Pelni, P. T., & Cabang, P. (2022). *Bongaya Journal of Research in Management*. 5, 45–54.

- Rananda, A. (2019). *Education Journal : Journal Education Research and Development*. 59–64.
- Rofidah, S. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA PILAR PERKASA PEKANBARU* Siti Rofidah. 57.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v1i2.91>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Seo, N., Rumampuk, J., & Potola, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Allfabeta.cv (ed.); 26th ed.). 2019. www.cvalfabeta.com
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Trisna, A., Pengaruh, Bisnis, E., & Nasional, U. (2021). *Oikonomia*.
- Utami, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Program Kelompok Usaha Bersama pada Pelaku Usaha Kecil Menengah dalam Menangani Tingkat Kemiskinan di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo. *Skripsi*, 8(9), 1–58. [http://repository.upm.ac.id/547/6/BAB III SRI UTAMI.pdf](http://repository.upm.ac.id/547/6/BAB%20III%20SRI%20UTAMI.pdf)
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>