

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT KLINIS EKA SURYA YOGYAKARTA**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPETENCY, WORKING
ENVIRONMENT, WORK COMPENSATION AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KLINIS EKA SURYA YOGYAKARTA*

Tyas Kingkin Budiyantri

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Kusumanegara No.121, Muja Muju Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
Yogyakarta 55165
tyaskbudiyantri23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi dengan jumlah responden sebanyak 47 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan analisis data menggunakan SPSS versi 21.0. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode accidental sampling dengan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Analisis regresi berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel (Y) prestasi kerja dengan nilai koefisien $3,206 > 2,018$, lingkungan kerja (X2) $4,283 > 2,018$, kompensasi (X3) $2,039 > 2,018$ dan motivasi kerja (X4) $5,981 > 2,018$.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine of effect of competence, work environment, compensation and work motivation on employee performance. This research taking location by the number of respondents as many 47 employees. This type of research is descriptive quantitative research and data analysis using SPSS version 21.0. The sampling technique used is the accidental sampling method with data testing techniques used in the study include validity and reliability tests. Multiple regression analysis, to test and prove the hypothesis. The results showed that competence (X₁) affects the variable (Y) work performance with a coefficient value of $3,206 > 2,018$, work environment (X₂) $4,283 > 2,018$, compensation (X₃) $2,039 > 2,018$ and work motivation (X₄) of $5,981 > 2,018$.

Keyword (S): Competency, Working Environment, Compensation And Motivation Employee Performance

Tyas Kingkin Budiyantri

Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Klinis Eka Surya Yogyakarta

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian atau elemen yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Hasibuan M. S., 2012) juga menjelaskan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam efektivitas operasional perusahaan. Ketika perusahaan beroperasi secara efektif maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tentunya kebutuhan akan kualitas harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, jika setiap perusahaan tidak ingin ditinggalkan oleh perkembangan baru, maka harus mengembangkan sumber daya manusianya (Siswandy, 2017).

Secara umum, perusahaan didirikan dengan harapan mampu memproduksi pada level yang tinggi dan terus meningkatkan kinerja karyawan. Prestasi kerja seorang karyawan akan berdampak pada karyawan tersebut dan perusahaannya (Soegihartono, 2012).

Selain itu, setiap perusahaan biasanya memiliki tujuan seperti profitabilitas, kelangsungan hidup perusahaan, dan kepuasan semua pihak (Agustina, 2014). Tentunya untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus selalu berusaha untuk

menjaga dan meningkatkan prestasi kerja, misalnya dengan memperhatikan kemampuan karyawan, lingkungan kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai dan insentif karyawan, sehingga peningkatan prestasi kerja dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (Hasibuan M. S., 2005), karyawan dapat menggunakan kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan karyawan maka semakin tinggi pula peluang karyawan tersebut menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Menurut pengertian kompetensi (Panggabean, 2013), kompetensi mengacu pada kemampuan melakukan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan karyawan yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan / keterampilan, dan sikap dapat menumbuhkan karyawan yang berkinerja tinggi jika disesuaikan dengan bidang kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga sangat penting. (Gibson, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bentuk evaluasi langsung oleh karyawan atau

evaluasi tidak langsung oleh karyawan, membentuk kondisi dan kondisi lingkungan kerja, dan telah menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja.

Karyawan yang bekerja dalam kondisi kerja yang baik tentunya akan menciptakan kinerja yang luar biasa, sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, dan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan

(Murti, 2013) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi manajemen. Tanpa dukungan lingkungan kerja yang memuaskan, pekerja tidak akan dapat bekerja secara efektif. Walaupun lingkungan kerja tidak dapat secara langsung melakukan proses aktivitas, namun lingkungan kerja akan secara langsung mempengaruhi karyawan perusahaan untuk melaksanakan proses tersebut.

Namun, meskipun lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam perusahaan, penerapannya biasanya tidak menarik perhatian perusahaan. Menurut (Nurhasanah, 2010) lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik karyawan saat melaksanakan pekerjaan..

Selain lingkungan kerja, gaji juga menjadi salah satu faktor yang mendorong

karyawan untuk berprestasi dalam bekerja. Menurut penelitian (Hudiwinarsih, 2012), bila digaji dengan semestinya, karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan bekerja keras untuk mengatasi masalah yang ada. Gaji sangat penting bagi karyawan, karena gaji mencerminkan nilai pekerjaan. Dengan sistem kompensasi yang tepat, menentukan hubungan perusahaan dengan karyawan akan menjadi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Dalam penelitian (Rohman, Wulan, & Haryono, 2014) menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin merekrut karyawan yang cakap dan mempertahankan karyawan yang ada, pimpinan organisasi harus dapat memberikan kompensasi kepada karyawan atas tenaga kerja atau layanan yang diberikan kepada perusahaan dengan cara yang tepat dan seimbang. Dan kompensasi manajemen tepat waktu.

(Wardani, 2009) mengemukakan bahwa gaji sangat penting bagi karyawan, karena besarnya gaji merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila sistem penggajian yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan melakukan lebih banyak pekerjaan.

Setiap tugas diberikan oleh perusahaan yang bertanggung jawab.

Menurut penelitiannya (Agustina, 2014) dijelaskan bahwa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah penggajian yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan prestasi kerja bermula dari kesenangan bekerja dan mendorong karyawan untuk berprestasi dengan baik.

Dalam penelitian yang dilakukan dalam (Harudi, 2016) yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja. Menurut (Wardani, 2009) motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor-faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas biasanya adalah kebutuhan dan keinginannya.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi karyawannya. (Mulyadi, 2010) juga dapat menjelaskan hal yang sama, tanpa adanya pemaksaan partisipasi dan partisipasi diri akan meningkatkan motivasi kerja, konsistensi antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan organisasi yang merupakan faktor

penting penunjang prestasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut pandangan tersebut (Hasibuan M. S., 2013) pandangan tersebut menunjukkan bahwa motivasi akan mendorong seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, dan setiap perusahaan mengharapkan karyawan untuk mencapai kinerja tinggi secara berkelanjutan. Dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi berkorelasi positif dengan prestasi kerja.

Dalam penelitian ini akan mengidentifikasi mengenai analisis pengaruh empat variabel independen yaitu, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini akan dilakukan di pada perusahaan jasa *outsourcing* yaitu PT Klinis Eka Surya Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**”.

KOMPETENSI

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat menjalankan suatu pekerjaan dan tugas yang didasari dengan

pengetahuan, keterampilan dan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dalam pengertian yang hampir sama, (Gordon, 2014) memaparkan kompetensi adalah performa individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh dua unsur yaitu:

- 1) Keterampilan teknik yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- 2) Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi kerja orang lain sebagai individu atau kelompok.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) penggunaan kompetensi pada setiap organisasi perlu dikembangkan seluas-luasnya dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia. Manfaat dan keuntungan penggunaan kompetensi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Seleksi/rekrutmen
- 2) Manajemen kinerja
- 3) Perencanaan karir dan sukses
- 4) Seleksi/rekrutmen
- 5) Manajemen kinerja
- 6) Perencanaan karir dan sukses

Menurut (Kunandar, Langkah Mudah Penelitian Dalam Kelas Sebagai

Pengembangan Profesi Guru, 2018), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni:

- 1) Kompetensi intelektual
- 2) Kompetesni fisik
- 3) Kompetensi pribadi
- 4) Kompetensi sosial
- 5) Kompetensi spiritual

Menurut (L Mathis, 2011), adapun yang menjadi indikator kompetensi adalah:

- 1) **Pengetahuan** (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif;
- 2) **Ketrampilan** (*skills*) adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan
- 3) **Kemampuan** (*ability*) adalah kemampuan menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah, maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari pekerjaan tersebut.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia, (2015:108) antara lain :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kemampuan bekerja
- 4) Hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

KOMPENSASI

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. (Sihotang A. , 2012).

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono & Siswandoko, Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, 2011:) :

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri

dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.

Indikator-indikator kompensasi menurut (Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2014) diantaranya :

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. (Darojat T. A., 2015).

Menurut (Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, 2008) dalam bukunya Organisasi dan Motivasi, alat-alat motivasi dapat dibagi atas tiga bagian yaitu:

- 1) Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain.
- 2) Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan kepuasan dan kebanggaan

rohani saja, misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.

- 3) Kombinasi material dan nonmaterial, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Menurut Saputro (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Aktualisasi diri

PRESTASI KERJA

Prestasi kerja menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2017:94 (Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012)) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut (Hasibuan M. S., 2012)). Karyawan

bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada sebagai berikut:

- 1) Motivasi
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) kondisi fisik pekerjaan
- 5) Sistem kompensasi
- 6) Desain pekerjaan
- 7) Aspek-aspek ekonomis
- 8) Teknis serta perilaku lainnya

(Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2012) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Disiplin Waktu
- 4) Inisiatif

METEDOLOGI PENELITIAN

Obyek dan Sampel Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek penelitian yaitu perusahaan jasa bidang *outsourcing*. PT Klinis Eka Surya. Populasi dalam perusahaan sendiri adalah 100 orang karyawan pada cabang Yogyakarta.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 47 responden. Dengan teknik pengambilang sampel secara *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang secara kebetulan bertemu dengan

peneliti dapat digubnakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui sesuai sebagai sumber data semua anggota populasi.

Jenis pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebarakan. Kuesioner pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau Pernyataan tersebut mampu mengungkap suatu yang diukur oleh Kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument itu sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarah kepada responden untuk memilih jawaban- jawaban tertentu. Apabila hasil koefisien alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner

tersebut reliabel. - Apabila hasil koefisien alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung, yang kemudian akan disajikan dalam bentuk deskripsi data dari masing-masing variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot dimana data dikatakan terdistribusi secara normal jika nilai sebaran data berada di sekitar garis lurus diagonal (Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, 2011). Metode statistik yang digunakan adalah uji kolmogrov smirnov (I sampel k-s), cara menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

Ho = Data terdistribusi secara normal

Ha = Data tidak terdistribusi secara normal

Jika *Asymp Sig* (2 tailed) > 0,05 maka data tersebut terdisitribusi secara normal. Sebaiknya jika *Asymp Sig* (2 tailed) < 0,05, maka data terdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat adanya keterkaitan antara variabel independen atau dengan kata lain setiap variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Menurut perhitungan yang dilakukan dengan program spss dapat diketahui jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$ maka dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas jika, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul diatas atau dibawah saja, titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan penyebaran titik-titik sebaiknya tidak berpola.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghazali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah:

- 1) Ho: variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- 2) Ha: variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%); 0,05 (5%) dan 0,10 (10%):

HASIL PENGOLAHAN DATA

1. Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan 4 variabel independen atau variabel bebas dan 1 variabel dependen atau terikat. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel

Pengujian instrument meliputi uji validitas dan uji reliabilitas konstruk. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengujian validitas instrument menyatakan semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *pearson correlation* > r tabel yaitu 0,288 dan nilai signifikannya < alpha yaitu 0,05. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel prestasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600.

2. Pengujian Statistik Deskriptif

Hasil pengujian statistic deskriptif dapat disajikan pada table 3 berikut:

Tabel 3
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	47	15	24	18,13	2,455
Lingkungan Kerja	47	15	22	19,00	1,769
Kompensasi	47	15	24	18,83	2,435
Motivasi Kerja	47	16	25	19,70	1,899
Prestasi Kerja	47	16	23	19,55	2,073

Sumber: Data Primer 2020

dependen dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-smirnov Z sebesar 0,545, nilai *Asymp Sig* sebesar 0,928 yaitu lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel residu berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearisme. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Variabel kompetensi nilai *tolerance* 0,952 dan *VIF* 1,050. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,924 dan *VIF* 1,083. Variabel kompensasi *tolerance* 0,929 dan *VIF* 1,076.

Variabel motivasi kerja *tolerance* 0,928 dan *VIF* 1,077.

c. Uji Heterokedastastis

Hasil pengujian hetroskedastisitas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan masing-masing semua variabel (kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja) secara berturut-turut adalah 0,509, 0,141, 0,693 dan 0,646 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada table 4 berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	-7,991	3,026		-2,641	0,012
Kompetensi	0,241	0,075	0,286	3,206	0,003
Lingkungan Kerja	0,454	0,106	0,387	4,283	0,000
Kompensasi	0,157	0,077	0,184	2,039	0,048
Motivasi Kerja	0,589	0,098	0,540	5,981	0,000

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -7,991 + 0,241X_1 + 0,454X_2 + 0,157 X_3 + 0,589X_4 + e$$

- 1) Nilai konstanta (α) pada persamaan diatas adalah -7,991. Artinya, jika skor variabel Kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Konstanta negatif tidak menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang diuji sudah memenuhi asumsi (misal normalitas untuk regresi sederhana). Selain itu, konstanta negatif dapat terjadi jika rentang nilai antara X dan Y cukup jauh.
- 2) Nilai β_1 yang merupakan koefisien variabel kompetensi (X_1) pada persamaan diatas sebesar 0,241 (positif). Hal ini berarti variabel kompetensi berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika variabel kompetensi (X_1) meningkat, maka prestasi kerja (Y) juga akan meningkat.
- 3) Nilai β_2 yang merupakan koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) pada persamaan diatas sebesar 0,454 (positif). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat, maka prestasi kerja (Y) juga akan meningkat.
- 4) Nilai β_3 yang merupakan koefisien variabel kompensasi (X_3) pada

persamaan diatas sebesar 0,157 (positif). Hal ini berarti variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika kompensasi (X_3) meningkat, maka prestasi kerja (Y) juga akan meningkat.

- 5) Nilai β_4 yang merupakan koefisien variabel motivasi kerja (X_4) pada persamaan diatas sebesar 0,589 (positif). Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_4) berpengaruh positif atau searah terhadap variabel prestasi kerja (Y). Jika motivasi kerja (X_4) meningkat, maka prestasi kerja (Y) juga akan meningkat.

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t hitung diperoleh dari perhitungan SPSS 21.0, sedangkan t tabel diperoleh dari tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$: 2 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $47-4-1 = 42$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025), diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,018, sehingga:

- 1) Jika t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- 2) Jika t hitung < t tabel Maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Selain itu, untuk menguji apakah masing-masing variabel independen

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara parsial dengan $\alpha = 0,05$, maka cara yang dilakukan adalah:

- 1) Bila signifikansi $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Bila signifikansi $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen

Berdasarkan tabel 4 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,206 > 2,018$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja secara signifikan.
- 2) Nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,283 > 2,018$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan.
- 3) Nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0,048 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,039 > 2,018$, maka H_0 ditolak dan h_a

diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja secara signifikan.

- 4) Nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_4) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,981 > 2,018$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Nilai t hitung diperoleh dari perhitungan SPSS 21.0, sedangkan F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dicari pada F (k; n-k) atau F (4; 43) = 2,59. Dengan jumlah variabel 4 dan jumlah responden 43 (47-4). Nilai F tabel sebesar 2,59. Sehingga:

- 1) Jika nilai sig $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa:

1) Nilai signifikansi pengaruh kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan motivasi kerja (X_4) terhadap prestasi kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,589 > 2,59$. Artinya terdapat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja secara silmultan yang signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Klinis Eka Surya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya. Hal ini dibuktikan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $3,206 > 2,018$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sehingga H_1 diterima, dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa prestasi kerja akan meningkat apabila karyawan memiliki kompetensi. Kompetesni karyawan yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*) dan kemampuan (*ability*).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Klinis Eka Surya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya. Hal ini dibuktikan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $4,283 > 2,018$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_2 diterima, dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa prestasi kerja akan meningkat apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Hal-hal tersebut mencakup penerangan, suhu udara, kemampuan bekerja dan hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Klinis Eka Surya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis ketiga yaitu kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya. Hal ini dibuktikan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,039 > 2,018$ dengan nilai

signifikan $0,048 < 0,05$. Sehingga H_3 diterima, dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa prestasi kerja akan meningkat apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Kompensasi ini mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Klinis Eka Surya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis keempat yaitu motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya. Hal ini dibuktikan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $5,981 > 2,018$ dengan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Sehingga H_4 diterima, dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa prestasi kerja akan meningkat apabila karyawan memiliki motivasi kerja.

Hal-hal yang dapat mendorong motivasi kerja seperti terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan aktualisasi diri karyawan.

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Klinis Eka Surya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji F , kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $22,589 > 2,59$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 47 karyawan PT Klinis Eka Surya yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.

- 4) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Klinis Eka Surya.
- 5) Kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pg. Wonolangan. *Jurnal Ilmiah INOVASI*, 14 (1): 35-45.
- Darojat, T. A. (2015). Manajemen Personalia Masa Kini. In T. A. Darojat, *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Darsono, & Siswandoko. (2011:). Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. In Darsono, & Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21* (p. 269). Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2010). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses edisi keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Gordon, A. C. (2014). *Managing Performance Appraisal System*. UK: Blackwell Publishers.
- Harudi, N. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1 (1): 104-115.
- Hasibuan. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. In Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Manusia edisi keenam belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hudiwinarsih, M. d. (2012). Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pasa Perusahaan Manufactur di Surabaya. *Jurnal The Indonesia Accounting Review*.
- Kunandar. (2018). Langkah Mudah Penelitian Dalam Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru. In Kunandar, *Langkah Mudah Penelitian Dalam Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- L Mathis, R. H. (2011). Human Resource Management edisi 10. In R. H. L Mathis, *Human Resource Management edisi 10* (p. 11). Jakarta: Salemba 4.

Tyas Kingkin Budiyantri

Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Klinis Eka Surya Yogyakarta

- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT Galamedia Bandung Perkasa. *MANAJERIAL*, 9 (17): 97 – 111.
- Murti, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPT Rehabilitasi Tunasusila Kediri . *Jurnal OTONOMI*, 13 (1): 85-90 .
- Nurhasanah, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda . *Jurnal Eksis*, 1349-1356.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada Pt. Moriss Site Muara Kaman . *Ejournal Administrasi Bisnis*, 104-113.
- Rohman, M. A., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Pelangi.Kinasih Tunggal Karsa Semarang .
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya manusia dan Kinerja Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihotang, A. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 12). Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 445). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswandy. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderator di PT. PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (Pusharlis UWP IV). *e- Proceeding of Management* , 4(3) : 2881-2887.
- Soegihartono. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1):123-140.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Mawar.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.