

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENVIROMATE TECHNOLOGY INTERNATIONAL PADA PROYEK PEMBANGUNAN CNG PLANT LOMBOK

MUHAMAD AHYAT¹⁾, OKKY AFRIWAN²⁾, FITRIA IKA AGUSTINA³⁾, MAHYANI⁴⁾

Universitas Teknologi Mataram

¹⁾ahyat241970@gmail.com, ²⁾afriwan@gmail.com, ³⁾beautyanakku@gmail.com, ⁴⁾mahyani-10@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Enviromate Technology International Pada proyek Pembangunan CNG Plant Lombok. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross section. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Alat uji yang digunakan adalah kuesioner. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan t sebesar 0,033. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan t sebesar 0,000. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAKS

This study aims to determine the effect of work ability, work motivation and work environment on the performance of PT Enviromate Technology International employees in the Lombok CNG Plant Development project. This type of research is a quantitative research with a cross-sectional research design. This study used a sample of 30 respondents. Sampling used a saturated sample, where the entire population was sampled. The test tool used is a questionnaire. From the results of this test, it can be concluded that work ability has a significant effect on employee performance with a significant t value of 0,033. Work motivation also has a significant effect on employee performance with a significant t value of 0,000. The work environment also has a significant effect on employee performance with a significant t value of 0,000.

Keywords: Work Ability, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi akan tetap eksis bila didukung oleh karyawan yang loyal dan berkomitmen tinggi kepada organisasi, yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Veri, dkk, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam perusahaan yang sangat berperan penting dalam menentukan perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia yang telaten dan handal sangat berperan dalam memajukan perusahaan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai langkah awal penggerak kinerja karyawan (Lestari, dkk, 2019).

Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawannya (Sinaga, 2019). Menurut Mangkunegara (2013 : 68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari

kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktifitas perusahaan (Sudarmanto, 2009).

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2012).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Enviromate Technology International* di Proyek Pembangunan CNG Plant Lombok”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT *Enviromate Technology International* di proyek pembangunan CNG Plant Lombok ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Enviromate Technology International* di proyek pembangunan CNG Plant Lombok ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Enviromate Technology International* di proyek pembangunan CNG Plant Lombok ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Enviromate Technology International* di proyek pembangunan CNG Plant Lombok.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Enviromate Technology International* di proyek pembangunan CNG Plant Lombok.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT *Enviromate Technology International* di proyek pembangunan CNG Plant Lombok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross section. Pendekatan mode yang digunakan adalah observasi pada suatu saat (*point time approach*). Penelitian ini bersifat replikasi. Penelitian replikasi merupakan penelitian yang digunakan dengan mengadopsi variable, indikato, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Enviromate Technology International* yang mengerjakan proyek CNG Plant Lombok yang berjumlah 30 karyawan. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:315).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2017). Karena jumlah pegawai yang sedikit sehingga memungkinkan untuk semuanya menjadi responden, penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2017) adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30 karyawan.

Penelitian ini bersifat replikasi. Penelitian replikasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari pernyataan dan membandingkan nilai R hitung dengan nilai R tabel. Apabila R hitung > R tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$ (V. Wiratna, 2014).

Uji Normalitas

Menurut Siregar (2013:153) tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One Sample Kolmogrov-Smirnov (1-sample K-S).

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk menguji adanya kolineritas ganda digunakan uji VIF dan toleransi (Noor, 2014:63) jika nilai VIF < 10 maka tingkat kolinearitas dapat di korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat persamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Noor, 2014:64). Pada prinsipnya uji heteroskedastisitas dengan metode ini adalah dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residunya SRESID.

Uji Hipotesis

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regres linier berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda (Suharyadi dan Purwanto, 2009:210). Berikut ini model persamaan regresi linear berganda menurut (Murty dan Hudiwinarsih 2012:224)

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = konstanta

b1 = koefisien regresi untuk X1

b2 = koefisien regresi untuk X2

b3 = koefisien regresi untuk X3

X1 = Kemampuan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

e = Nilai residu

Uji T

Uji parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016 : 88). Dalam penelitian ini, uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji setiap variabel bebas yaitu Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Uji F

Uji simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016 : 75). Dalam penelitian ini, uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis secara bersama-sama dimana variabel bebas Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Uji Validitas Kemampuan Kerja

Data sebaran kuesioner kemampuan kerja yang terdiri dari 7 butir pertanyaan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel berikut menyajikan hasil output dari SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

| Kemampuan X1 (Kemampuan Kerja) | Rhitung | Rtabel | Status |
|-----------------------------------|---------|--------|--------|
| Item Butir 1 | 0,495 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,452 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,598 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,502 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,658 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,632 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,714 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai Rhitung merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total. Nilai Rtabel ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n=30$, $\alpha=0,05$, diperoleh nilai Rtabel = 0,361. Berdasarkan table di atas, maka data pada 7 butir pertanyaan atau pernyataan tentang kemampuan kerja valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai Rhitung > Rtabel. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X1 adalah valid.

2) Uji Validitas Motivasi Kerja

Data sebaran kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 11 butir pertanyaan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel berikut menyajikan hasil output dari SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| Motivasi X2 (Motivasi Kerja) | Rhitung | Rtabel | Status |
|---------------------------------|---------|--------|--------|
| Item Butir 1 | 0,628 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,503 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,700 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,721 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,779 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,378 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,634 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,418 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,736 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 10 | 0,389 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai Rhitung merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total. Nilai Rtabel ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n=30$, $\alpha=0,05$, diperoleh nilai Rtabel = 0,361. Berdasarkan tabel di atas, maka data pada 7 butir pertanyaan atau pernyataan tentang kemampuan kerja valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai Rhitung > Rtabel. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X2 adalah valid.

3) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Data sebaran kuesioner lingkungan kerja yang terdiri dari 6 butir pertanyaan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel berikut menyajikan hasil output dari SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Lingkungan X3 (Lingkungan Kerja) | Rhitung | Rtabel | Status |
|-------------------------------------|---------|--------|--------|
| Item Butir 1 | 0,894 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,826 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,827 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,757 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,722 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,526 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai Rhitung merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total. Nilai Rtabel ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n=30$, $\alpha=0,05$, diperoleh nilai Rtabel = 0,361. Berdasarkan tabel di atas, maka data pada 6 butir pertanyaan atau pernyataan tentang lingkungan kerja valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai Rhitung > Rtabel. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X3 adalah valid.

4) Uji Validitas Kinerja

Data sebaran kuesioner kinerja karyawan yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, kemudian diuji tingkat validitasnya.

Tabel berikut menyajikan hasil output dari SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai R hitung dan nilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Kinerja Y (Kinerja Karyawan) | Rhitung | Rtabel | Status |
|---------------------------------|---------|--------|--------|
| Item Butir 1 | 0,458 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 2 | 0,543 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 3 | 0,571 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 4 | 0,782 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 5 | 0,692 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 6 | 0,709 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 7 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 8 | 0,816 | 0,361 | Valid |
| Item Butir 9 | 0,661 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Nilai Rhitung merupakan koefisien korelasi antara masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total. Nilai Rtabel ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan $n=30$, $\alpha=0,05$, diperoleh nilai Rtabel = 0,361. Berdasarkan tabel di atas, maka data pada 7 butir pertanyaan atau pernyataan tentang kemampuan kerja valid, terbukti dari hasil uji validitas terlihat semua item mempunyai nilai Rhitung > Rtabel. Jadi seluruh data yang dihasilkan dari kuesioner variabel X4 adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach alpha (α) digunakan untuk

menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (V. Wiratna, 2014). Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Kemampuan Kerja (X ₁) | 0,673 | 7 |
| Motivasi Kerja (X ₂) | 0,777 | 10 |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0,853 | 6 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,833 | 9 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data output pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS diatas, diketahui bahwa nilai alpha dari variabel X1 (Kemampuan Kerja) adalah sebesar 0,673. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel X1 > 0,60, jadi data yang dihasilkan dari kuesioner tentang kemampuan kerja tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel X1 adalah reliabel atau dapat dipercaya. Sedangkan diketahui bahwa nilai alpha dari variabel X2 (Motivasi Kerja) adalah sebesar 0,777. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel X2 > 0,60, jadi data yang dihasilkan dari kuesioner tentang motivasi kerja tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel X2 adalah reliabel atau dapat dipercaya. Nilai alpha dari variabel X3 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,853. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel X3 > 0,60, jadi data yang dihasilkan dari kuesioner tentang lingkungan kerja tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel X3 adalah reliabel atau dapat dipercaya. Nilai alpha dari variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,833. Nilai *Cronbach's Alfa* variabel Y > 0,60, jadi data yang dihasilkan dari kuesioner tentang motivasi kerja tersebut dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel Y adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berikut hasil dari uji normalitas antara kinerja karyawan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 6. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,93679083 |
| | Absolute | 0,106 |
| | Positive | 0,106 |
| | Negative | -0,070 |
| Test Statistic | | 0,106 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c, 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 primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov diperoleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil Uji Multikolinieritas dari kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bebas dari multikolinieritas yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

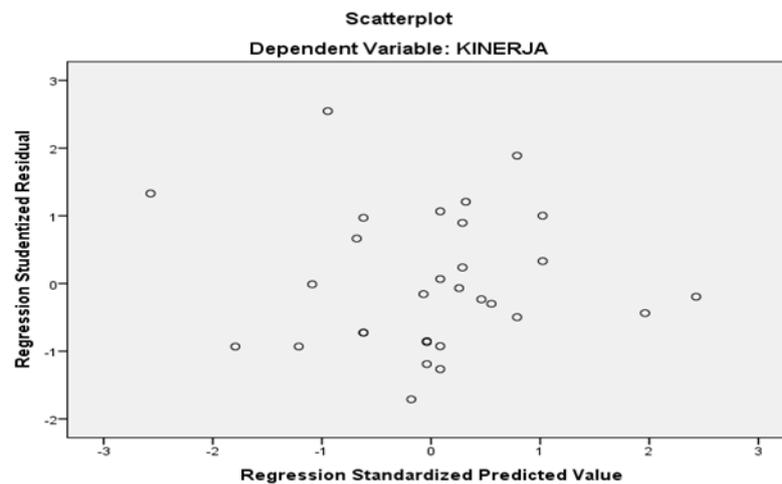
| Model | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------|-------|
| Kemampuan Kerja | ,995 | 1,005 |
| Motivasi Kerja | ,764 | 1,308 |
| Lingkungan Kerja | ,761 | 1,314 |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji multikolonieritas pada bagian *Collinearity Statistics* terlihat untuk ketiga variabel independen, angka *tolerance* yaitu kemampuan kerja sebesar 0,995 lebih besar dari 0,10, motivasi kerja sebesar 0,764 lebih besar dari 0,10, dan lingkungan kerja sebesar 0,761 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF kemampuan kerja sebesar 1,005 lebih kecil dari 10, motivasi kerja sebesar 1,308 lebih kecil dari 10, dan lingkungan kerja sebesar 1,314 lebih kecil dari 10, dengan demikian hasil tersebut tidak melebihi batas Tolerance dan VIF yang diperkenankan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak ada masalah *multikolonieritas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut grafik *scatterplot* pada penelitian ini:



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari grafik scatterplot di atas bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y dengan demikian dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regres linier berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = konstanta

b1 = koefisien regresi untuk X1 b2 = koefisien regresi untuk X2 b3 = koefisien regresi untuk X3

X1 = Kemampuan

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja e = Nilai residu

Model analisis regresi linier berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda pada SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -34,447 | 12,518 | |
| | Kemampuan Kerja | 0,595 | 0,264 | 0,312 |
| | Motivasi Kerja | 1,176 | 0,284 | 0,584 |
| | Lingkungan Kerja | 1,247 | 0,237 | 0,673 |

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa:

- 1) Konstanta = -34,447, artinya apabila kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- 2) Koefisien regresi untuk kemampuan kerja = 0,595, artinya jika kemampuan kerja meningkat 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,595.
- 3) Koefisien regresi untuk motivasi kerja = 1,176, artinya jika motivasi kerja meningkat 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,176.
- 4) Koefisien regresi untuk lingkungan kerja = 1,247, artinya jika lingkungan kerja meningkat 1% sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,247.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial (uji T) dilakukan untuk menentukan apakah kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial (individu). Adapaun cara menentukan hipotesis menggunakan uji ini yaitu dengan membandingkan nilai signifikan t statistik dengan $\alpha=0,05$. jika signifikan t statistik < 0,05 maka H_0 di tolak, artinya suatu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya jika signifikan t statistik > 0,05 maka H_0 diterima, artinya suatu variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

| Model | | T | Sig. |
|-------|------------------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | -2.752 | 0,011 |
| | Kemampuan Kerja | 2,256 | 0,033 |
| | Motivasi Kerja | 4,135 | 0,000 |
| | Lingkungan Kerja | 5,259 | 0,000 |

Sumber: Data Primer yang di olah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji t adalah:

- 1) Nilai signifikan t $X_1 = 0,033$. Maka nilai signifikan t X_1 lebih kecil dari 0,05 atau $0,033 < 0,05$. Artinya kemampuan kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai signifikan t $X_1 = 0,000$. Maka nilai signifikan t X_1 lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Artinya motivasi kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai signifikan t $X_1 = 0,000$. Maka nilai signifikan t X_1 lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai dampak secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Berikut hasil analisis uji statistik F dengan bantuan program SPSS:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 351,185 | 3 | 117,062 | 12,779 | 0,000 ^b |
| | Residual | 238,181 | 26 | 9,161 | | |
| | Total | 589,367 | 29 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja | | | | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai signifikan F sebesar 0,000. Adapun kriteria pengujian menentukan bahwa nilai probabilitas (Sig) < 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|--|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,772 ^a | 0,596 | 0,549 | 3,027 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,549 atau 54,9%. hal ini menunjukkan bahwa total variasi variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 54,9% sedangkan selebihnya 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai signifikan t kemampuan kerja sebesar 0,033 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga terbukti variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai signifikan t motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga terbukti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima.

c. Uji Hipotesis 3

Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai signifikan t lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga terbukti variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Pengaruh Hubungan Antar variabel

a. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari uji hipotesis regresi linier berganda dengan uji t dihasilkan nilai signifikan t sebesar 0,033. Hasil ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Artinya ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Enviromate Technology International pada Proyek CNG Plant Lombok.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu Sinaga (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Mangkunegara (2013: 67-68) yang menyatakan bahwa kemampuan (keterampilan) yang memadai dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan sehingga menimbulkan rasa puas terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari uji hipotesis regresi linier berganda dengan uji t dihasilkan nilai signifikan t sebesar 0,00. Hasil ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Enviromate Technology International pada Proyek CNG Plant Lombok.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu Sinaga (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari uji hipotesis regresi linier berganda dengan uji t dihasilkan nilai signifikan t sebesar 0,00. Hasil ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Enviromate Technology International pada Proyek CNG Plant Lombok.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu Sinaga (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, kondusif dan aman sangat memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Sinaga, 2019).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Enviromate Technology International pada Proyek CNG Plant Lombok, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah yaitu:

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Saran

1) Bagi PT Enviromate Technology International

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat meningkatkan lagi kualitas dengan membantu kebutuhan karyawan. Serta juga dapat meningkatkan nilai-nilai yang mendapatkan skor rendah dalam penelitian ini sehingga kerjanya dapat meningkat.

2) Bagi Peneliti

Berdasarkan penelitian ini peneliti dapat mengambil pelajaran dan dapat mengaplikasikannya di manapun berada dan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

3) Bagi Penelitian Lain

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis, Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinaga, Andilo. (2019). Pengaruh Kemmapuan, Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi. Yogyakarta.
- Siregar, Syofian. (2013). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam Organisasi, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 123.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2008. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Moderen Edisi 2 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- V, Wiratna Sujarweni. (2014). SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal-193.
- Veri, Jhon, dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan Universitas Swasta Berdasarkan Kinerja Dosen). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.