

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk atau disebut Telkom, berdiri sejak 23 oktober 1856. Telkom adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa, layanan jasa dan jaringan telekomunikasi Indonesia yang memiliki total 572 jaringan kantor pelayanan (Plasa Telkom) yang tersebar di 34 provinsi dan 511 kota/kabupaten di seluruh Indonesia dengan dukungan 25.284 karyawan. Pemegang saham mayoritas perseroan adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52,56% karyawan sedangkan 47,44% sisanya dikuasai oleh publik yang diperdagangkan di BEI.

Telkom melayani jutaan pelanggan diseluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telpon kabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom juga menyediakan berbagai layanan dibidang informasi, media, dan service, layanan e-payment dan layanan portal lainnya.

Telekomunikasi merupakan bagian bisnis legacy Telkom. Sebagai icon bisnis perusahaan, Telkom melayani sambungan telpon kabel tidak bergerak *Plain Ordinary Telephone Service* (POTS), telpon nirkabel tidak bergerak, layanan komunikasi data, broadband, satelit, penyewaan jaringan dan interkoneksi serta telpon seluler yang dilayani oleh anak perusahaan

Telkom. Layanan telekomunikasi Telkom telah menjangkau beragam segmen pasar mulai dari pelanggan individu sampai dengan usaha kecil dan menengah (UKM) serta koperasi.¹

1. Visi dan Misi

a). Visi PT Telekomunikasi Indonesia

To be come a leading infocomm player in the region. Telkom berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan infocomm terkemuka di kawasan Asia Tenggara dan akan berlanjut kekawasan Asia Pasifik.

b). Misi PT Telekomunikasi Indonesia

Telkom mempunyai misi memberikan layanan dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas dengan harga yang kompetitif

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian menekan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Dan jumlah kuisisioner yang disebarkan 50 orang dan semua kuisisioner di kembalikan serta responden telah mengisi kuisisioner dengan benar. Selanjutnya mengenai deskripsi profil responden

¹ [Http://www.TelekomunikasiIndonesia.com](http://www.TelekomunikasiIndonesia.com) (Diakses tanggal 5 maret 2019)

diperinci menurut jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan hasil responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	24	48.0	48.0	48.0
	laki – laki	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil dari profil responden pada table 4.1 maka jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah jumlah responden laki-laki terlihat lebih dominan sebanyak 26 orang (52%) di bandingkan jumlah reponden perempuan sebanyak 24 orang (48%) dari total keseluruhan responden.

2. Karakteristik berdasarkan usia

Berdasarkan kuisioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan hasil responden berdasarkan usai sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	11	22.0	22.0	22.0
	26-30	19	38.0	38.0	60.0
	31-35	13	26.0	26.0	86.0
	36-40	7	14.0	14.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil profil responden diatas pada table 4.2 berdasarkan usia menunjukkan bahwa 11 responden (22%) berusia 20-25 tahun, 19 responden (38%) berusia 26-30 tahun, 13 responden (26%) berusia 31-35 tahun, 7 responden (14%) berusia 36-40 tahun.

3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuisisioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan hasil responden lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	27	54.0	54.0	54.0
	11-20	13	26.0	26.0	80.0
	21-30	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan profil responden pada table 4.3 dapat dilihat dari segi lama bekerja responden yang lama bekerjanya 1-10 tahun sebanyak 27 orang (54%), responden yang lama kerjanya 11-20 tahun sebanyak 13 orang (26%), responden yang lama kerjanya 21-30 tahun sebanyak 10 orang (10%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja selama 1-10 tahun.

C. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Motivasi Kerja (X1)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indicator-indikator variabel

Motivasi Kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Indikator	Frekuensi						Persentase (%)					
	SS	S	KS	TS	STS	Total	SS	S	KS	TS	STS	Total
X1.1	18	32	0	0	0	50	36%	64%	0%	0%	0%	100%
X1.2	20	30	0	0	0	50	40%	60%	0%	0%	0%	100%
X1.3	10	37	3	0	0	50	20%	74%	6%	0%	0%	100%
X1.4	26	23	1	0	0	50	52%	46%	2%	0%	0%	100%
X1.5	20	28	2	0	0	50	40%	56%	4%	0%	0%	100%
X1.6	15	33	2	0	0	50	30%	66%	4%	0%	0%	100%
X1.7	24	25	1	0	0	50	48%	50%	2%	0%	0%	100%
X1.8	21	29	0	0	0	50	42%	58%	0%	0%	0%	100%
X1.9	23	21	6	0	0	50	46%	42%	12%	0%	0%	100%

X1.10	25	25	0	0	0	50	50%	50%	0%	0%	0%	100%
X1.11	22	25	3	0	0	50	44%	50%	6%	0%	0%	100%
X1.12	23	26	1	0	0	50	46%	52%	2%	0%	0%	100%
Jumlah	247	334	16	0	0	600	15%	56%	11%	0%	0%	100%

Sumber :Data diolah peneliti,2019

Berdasarkan table 4.4 diatas secara umum menunjukkan responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 56% atas motivasi kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hal ini berarti responden menganggap motivasi kerja yang ada pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang sudah baik.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Untuk melihat pernyataan responden terhadap indicator-indikator variabel Kompensasi (X2) dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (X2)

Indikator	Frekuensi						Persentase (%)					
	SS	S	KS	TS	STS	Total	SS	S	KS	TS	STS	Total
X2.1	34	13	2	1	0	50	68%	26%	4%	2%	0%	100%
X2.2	29	16	5	0	0	50	58%	32%	10%	0%	0%	100%

X3.1	16	32	2	0	0	50	32%	64%	4%	0%	0%	100%
X3.2	9	38	3	0	0	50	18%	76%	6%	0%	0%	100%
X3.3	14	29	7	0	0	50	28%	58%	14%	0%	0%	100%
X3.4	14	33	3	0	0	50	28%	66%	6%	0%	0%	100%
X3.5	24	23	3	0	0	50	48%	46%	6%	0%	0%	100%
X3.6	16	31	3	0	0	50	32%	62%	6%	0%	0%	100%
X3.7	15	32	3	0	0	50	30%	64%	6%	0%	0%	100%
X3.8	29	21	0	0	0	50	58%	42%	0%	0%	0%	100%
Jumlah	137	239	24	0	0	400	34,7%	53,5%	24,7%	0%	0%	100%

Berdasarkan table 4.6 diatas secara umum menunjukkan responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 53,5% atas lingkungan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hal ini berarti responden menganggap lingkungan kerja sudah baik dan nyaman pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Indikator	Frekuensi						Persentase (%)					
	SS	S	KS	TS	STS	Total	SS	S	KS	TS	STS	Total
Y1.1	17	33	0	0	0	50	34%	66%	0%	0%	0%	100%

Y1.2	23	26	1	0	0	50	46%	52%	2%	0%	0%	100%
Y1.3	18	32	0	0	0	50	36%	64%	0%	0%	0%	100%
Y1.4	14	35	1	0	0	50	28%	70%	2%	0%	0%	100%
Y1.5	24	26	0	0	0	50	48%	52%	0%	0%	0%	100%
Y1.6	23	25	2	0	0	50	46%	50%	4%	0%	0%	100%
Y1.7	23	23	4	0	0	50	46%	46%	8%	0%	0%	100%
Y1.8	12	37	1	0	0	50	24%	74%	2%	0%	0%	100%
Y1.9	19	28	2	1	0	50	38%	56%	4%	2%	0%	100%
Y1.10	16	30	2	2	0	50	32%	60%	4%	4%	0%	100%
Jumlah	189	285	13	3	0	500	16,5%	55,2%	30%	0,7%	0%	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2019

Berdasarkan table 4.7 diatas secara umum menunjukkan responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 55,2% untuk kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hal ini berarti responden menganggap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang sudah baik dalam bekerja.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel motivasi kerja (X1)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila pearson correlation lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1). Hasil dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.8

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

NO	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1.	X1.1	0,581	0,2787	Valid
2.	X1.2	0,429	0,2787	Valid
3.	X1.3	0,583	0,2787	Valid
4.	X1.4	0,386	0,2787	Valid

5.	X1.5	0,434	0,2787	Valid
6.	X1.6	0,549	0,2787	Valid
7.	X1.7	0,382	0,2787	Valid
8.	X1.8	0,539	0,2787	Valid
9.	X1.9	0,327	0,2787	Valid
10.	X1.10	0,469	0,2787	Valid
11.	X1.11	0,598	0,2787	Valid
12.	X1.12	0,552	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 16,0

Berdasarkan hasil uji validitas Motivasi kerja (X1) pada table 4.7 diatas bahwa hasil pengelohan data variabel motivasi kerja (X1) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari r_{tabel} , merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X2). Hasil dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

NO	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1.	X2.1	0,633	0,2787	Valid
2.	X2.2	0,680	0,2787	Valid
3.	X2.3	0,607	0,2787	Valid
4.	X2.4	0,635	0,2787	Valid
5.	X2.5	0,603	0,2787	Valid
6.	X2.6	0,461	0,2787	Valid
7.	X2.7	0,283	0,2787	Valid
8.	X2.8	0,512	0,2787	Valid
9.	X2.9	0,408	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil uji validitas Motivasi kerja (X2) pada table 4.8 diatas bahwa hasil pengelohan data variabel motivasi kerja (X2) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari r_{tabel} , merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila pearson correlation lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X3). Hasil dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

NO	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1.	X3.1	0,625	0,2787	Valid
2.	X3.2	0,586	0,2787	Valid
3.	X3.3	0,666	0,2787	Valid
4.	X3.4	0,497	0,2787	Valid
5.	X3.5	0,562	0,2787	Valid
6.	X3.6	0,708	0,2787	Valid
7.	X3.7	0,698	0,2787	Valid
8.	X3.8	0,585	0,2787	Valid

Sumber : Data Pengolahan Dari SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil uji validitas Motivasi kerja (X3) pada table 4.9 diatas bahwa hasil pengolahan data variabel motivasi kerja (X3) menggunakan SPSS Versi 16,0 menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari r_{tabel} , merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Indikator dikatakan valid apabila pearson correlation lebih dari 0,2787. Berikut pengujian validitas pada variabel Motivasi Kerja (X3). Hasil dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Keterangan	Pearson Correlation (<i>r</i>_{hitung})	<i>R</i>_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1.	Y1.1	0,556	0,2787	Valid
2.	Y1.2	0,495	0,2787	Valid
3.	Y1.3	0,516	0,2787	Valid
4.	Y1.4	0,510	0,2787	Valid
5.	Y1.5	0,509	0,2787	Valid
6.	Y1.6	0,632	0,2787	Valid
7.	Y1.7	0,609	0,2787	Valid
8.	Y1.8	0,459	0,2787	Valid
9.	Y1.9	0,564	0,2787	Valid
10.	Y1.10	0,599	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) pada table 4.10 diatas
bahwa hasil pengelohan data variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan SPSS

Versi 16,0 menunjukkan seluruh *Pearson Correlation* nilai lebih besar dari r_{tabel} , merupakan seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid.

2. Uji Realibilitas

Dimana kuisisioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* $(\alpha) < 0,60$ maka indicator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliable. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Table 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Realibilitas
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,680	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,682	0,60	Reliable
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,743	0,60	Reliable
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,716	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 16.0

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada table 4.11 diatas bahwa seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha*

lebih besar pada $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis lebih berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Uji normal dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* atau arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $>0,05$ maka distribusi normal dan sebaliknya jika signifikansinya $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Table 4.13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	50
Normal Parameters ^a	Mean .000000

	Std. Deviation	.29808791
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.453
Asymp. Sig. (2-tailed)		.986
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov Untuk Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dari SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada table 4.12 hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,453 > 0,05$ maka nilai residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas.

Table 4.14

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
				Beta				
1	(Constant)	19.253	6.069		3.172	.003		
	Motivasi Kerja	.224	.120	.275	1.870	.068	.740	1.351
	Kompensasi	.071	.138	.081	.517	.608	.652	1.534
	Lingkungan Kerja	.277	.170	.263	1.629	.110	.616	1.622

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dari SPSS Versi 16.0

Pada table 4.13 diatas dapat diketahui nilai VIF pada variabel motivasi kerja sebesar $1,351 < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan nilai VIF pada variabel kompensasi sebesar $1,534 < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Dan nilai VIF pada variabel lingkungan kerja sebesar $1,622 < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan dari ketiga variabel tersebut tidak terjadi masalah multikolonieritas.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai Sig. Linearity dan Sig. Deviation from Linearity. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Table 4.15
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan Dan Motivasi
Kerja(X1)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Between Groups (Combined)	292.486	12	24.374	5.161	.000
Kerja					
Linearity	87.897	1	87.897	18.612	.000
Deviation from Linearity	204.589	11	18.599	3.938	.001
Within Groups	174.734	37	4.723		
Total	467.220	49			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada table 4.14 diperoleh nilai Sig *Linearity* sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, artinya regresi tidak linier. Simbol α (alpha) melambangkan nilai standar pada uji linieritas yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih besar dari $>0,05$ maka hasil uji akan berpengaruh.

Table 4.16
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan Dan Kompensasi (X2)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	229.787	13	17.676	2.680	.010
		Linearity	55.666	1	55.666	8.440	.006
		Deviation from Linearity	174.120	12	14.510	2.200	.034
	Within Groups		237.433	36	6.595		
	Total		467.220	49			

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.15 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,034 < \alpha = 0,05$, artinya model regresi tidak linier atau tidak berpengaruh. Simbol α (alpha) melambangkan nilai standar pada uji linieritas yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka hasil uji akan berpengaruh.

Table 4.17
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja (X3)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	217.705	11	19.791	3.014	.006
		Linearity	89.814	1	89.814	13.678	.001
		Deviation from Linearity	127.890	10	12.789	1.948	.068
	Within Groups		249.515	38	6.566		
	Total		467.220	49			

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,068 > \alpha = 0,05$, artinya model regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Simbol α (alpha) melambangkan nilai standar pada uji linieritas yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka hasil uji akan berpengaruh.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan melihat hasil diagnosa adanya ketidaksamaan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai residual masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Berikut table yang disajikan dibawah ini:

Table 4.18

Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.063	4.040		.016	.988
	Motivasi Kerja	.097	.080	.205	1.220	.229
	Kompensasi	.018	.092	.036	.199	.843
	Lingkungan Kerja	-.116	.113	-.188	-1.023	.312

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS

Dari table 4.17 diatas hasil output menunjukkan nilai motivasi kerja (X1) signifikansi $0,229 > 0,05$ dan kompensasi (X2) signifikansi $0,843 > 0,05$ dan

lingkungan kerja (X3) signifikansi $0,312 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.253	6.069		3.172	.003
	Motivasi Kerja	.224	.120	.275	1.870	.068
	Kompensasi	.071	.138	.081	.517	.608
	Lingkungan Kerja	.277	.170	.263	1.629	.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada table 4.18 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

$$a = 19,253$$

$$b_1 = 0,224$$

$$b_2 = 0,071$$

$$b_3 = 0,277$$

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Error, Tingkat Kesalahan

$$Y = 19,253 + 0,224X_1 + 0,071X_2 + 0,277X_3$$

Bilangan constanta mempunyai nilai sebesar 19,253 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) maka skor kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19,253 artinya masih tetap ada kinerja karyawan walaupun nilai X1 X2 dan X3 terhadap Y bernilai (0)

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,224 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,224 dengan menjaga skor motivasi kerja (X_1) tetap/konstan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,071 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,071 dengan menjaga skor kompensasi (X_2) tetap/konstan.

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,277 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan skor kinerja karyawan sebesar 0,277 dengan menjaga skor lingkungan kerja (X_3) tetap/konstan.

G. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Dalam uji F (simultan) untuk mengetahui maupun menjelaskan apakah pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Hasilnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 4.20

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.658	3	40.886	5.458	.003 ^a
	Residual	344.562	46	7.490		
	Total	467.220	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data table 4.19 diatas uji F dikatakan berpengaruh jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel > 2.80 sedangkan apabila nilai Fhitung lebih kecil dari lebih kecil dari Ftabel $< 2,80$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Tabel 4.19 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung $5,458 > Ftabel$,maka dari hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan anantara variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

2. Uji T (Parsial)

Dalam uji T (Parsial) akan digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerjan secara individual atau parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Sehingga hasilnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Table 4.21

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.253	6.069		3.172	.003
	Motivasi Kerja	.224	.120	.275	3.870	.001
	Kompensasi	.071	.138	.081	4.517	.000
	Lingkungan Kerja	.277	.170	.263	2.629	.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T berpengaruh jika nilai Thitung lebih besar dari Ttabel >2,01290 dan apabila nilai Thitung lebih kecil dari Ttabel <2,01290 maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil table 4.20 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang hasilnya dibawah ini:

- a. Dari hasil diatas pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) secara individual/parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Perseo) Tbk Palembang. Berdasarkan table 4.20 diatas, maka dapat dilihat bahwa Thitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar = 3,870 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti Thitung 3,870 > Ttabel 2,01290 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih besar dari <0,05 maka H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh (X_1) terhadap Y

- b. Dari hasil diatas pengaruh variabel Kompensasi (X_2) secara individual/parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Perseo) Tbk Palembang. Berdasarkan table 4.20 diatas, maka dapat dilihat bahwa Thitung untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar = 4,517 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti Thitung $4,517 > T_{tabel} 2,01290$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti ada pengaruh antara X_2 dan Y
- c. Dari hasil diatas pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) secara individual/parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Perseo) Tbk Palembang. Berdasarkan table 4.20 diatas, maka dapat dilihat bahwa Thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar = 2,629 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti Thitung $2,629 < T_{tabel} 2,01290$ dengan tingkat signifikansi 0,110 lebih besar dari $> 0,05$ maka menolak H_3 diterima yang berarti ada pengaruh antara X_3 dan Y

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Hasil perhitungan uji koefisiensi determinasi R Square (R^2) Adjusted R Square dapat dilihat pada ouput Model Sumarry. Pada kolom Adjusted RSquare dapat diketahui dapat persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun table yang disajikan dibawah ini:

Table 4.22

Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.120	.062	.46342

a. Predictors: (Constant), X3.1, X2.1, X1.1

Berdasarkan dari hasil uji Adjusted R Square dari table 4.21 diatas hasil output diatas menunjukkan bahwa pada kolom Adjusted R Square diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,062 atau 62% maka hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 62%

H. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis satu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikansi antara motivasi kerja X1 terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa Thitung 3,870 > Ttabel 2,01290 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. maka dapat dilihat bahwa Thitung untuk variabel motivasi kerja (X₁) sebesar = 3,870 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti Thitung 3,870 > Ttabel

2,01290 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih besar dari $<0,05$ maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh (X_1) terhadap Y

Hasil penelitian Winda Novelya Sinaga² (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi, kepemimpinan budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Winda Novelya Sinaga (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Karyawan merasa tertantang dan diiringi dengan penghargaan yang sesuai jika karyawan mencapai keberhasilan, serta semakin tinggi kesulitan pekerjaan maka karyawan menggunakan potensi yang dimiliki dan mengembangkan kreatifitas dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Pengaruh Kompensasi Dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar $=4,517$ hal ini berarti $T_{hitung} 4.517 > 2,01290$ dengan nilai

² Winda Novelya Sinaga, *Pengaruh motivasi, kepemimpinan, budayakerja dan semangat kerja terhadap kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepulauan Riau*. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Riau. Vol. V12 Mei 2014. Hlm 16

signifikan $0,000 < 0,05$. maka dapat dilihat bahwa Thitung untuk variabel kompensasi (X_2) sebesar = 4,517 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti Thitung $4,517 > T_{tabel} 2,01290$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti ada pengaruh antara X_2 dan Y

Hasil penelitian Ni Made Nurcahyani³ dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan tidak signifikan pada kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Selain gaji pimpinan selalu memperhatikan jaminan bagi karyawannya, baik itu jaminan biaya kesehatan dan jaminan pensiun. Selain itu karyawan juga diberikan tunjangan-tunjangan lain oleh perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa Thitung sebesar = 2,629 $> 2,01290$ dengan nilai signifikan $0,110 < 0,05$. maka dapat dilihat bahwa Thitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar = 2,629 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti Thitung $2,629 < T_{tabel} 2,01290$ dengan tingkat signifikansi 0,110 lebih besar dari $> 0,05$ maka menolak H_3 diterima yang berarti ada pengaruh antara X_3 dan Y.

³ Ni Made Nurcahyani, *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, E-Journal Manajemen Unud, Vol 5, No.1, 2016. Hlm.27

Hasil penelitian Aji Tri Budianto⁴ yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aji Tri Budianto yang bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang telah baik. Penataan ruangan, tata letak dan pengaturan peralatan kerja telah diatur sedemikian rupa, sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu hubungan kerjasama antara karyawan dan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karna telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerjasama sesama karyawan yang ada didalamnya.

4. Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Teelekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari data table 4.19 diatas uji F dikatakan berpengaruh jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel > 2.80 sedangkan apabila nilai Fhitung lebih kecil dari lebih kecil dari Ftabel $<$

⁴Aji Tri Budianto, *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol 3 No 1, 2015 Hlm. 4

2,80 maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Tabel 4.19 maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} = 5,458 > F_{tabel}$, maka dari hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hasilnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama/simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.