# Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja,dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah, 2022.

Oktovina Deci Rahakbauw
(Dosen STIE Bhakti Pembangunan)
Siti Juariah

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel}$ 0,2876 (nilai $r_{tabel}$ untuk n=48), jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid. Hasil tes uji reliabilitas menunjukan bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,878 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk variabel Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan uji koefisien determinasi ($r^2$) dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$), Fasilitas Kerja ($X_2$), Pemberian Kompensasi ($X_3$), dalam penelitian ini mampu menerangkan 88,1% mengenai Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Analisis regresi linear berganda berfungsiuntuk membuktikan hipotesis penelitian. Data yang sudah diolah menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4{,}928 + 0{,}331X_1 + 0{,}325X_2 + 0{,}213X_3$ hasil menunjukan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis uji t menunjukan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian Kompensasi yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan secara parsial karna memilikit$_{hitung}$ > $t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kemudian melalui uji statistik F, hasil nilai $F_{tabel}$ (116,473 > 2,87). Hal ini dapat menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci: Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Akhir tahun 2019 menjadi sejarah baru dalam kehidupan. Pandemi yang bermula dari kota Wuhan China, sudah mulai menyebar ke seluruh belahan dunia. Akibatnya banyak kegiatan yang terhambat dan tidak bisa dijalankan selama pandemi tersebut. Pandemi *covid-19* tersebut telah banyak membawa perubahan dalam kehidupan umat manusia. Tak terkecuali masalah ketenagakerjaan, pandemi yang berlangsung lama ini mengakibatkan banyak pengusaha mengurangi hak-hakyang seharusnya diberikan kepada karyawannya.

Upah yang sebelumnya di atas upah minimum dan tunjangan-tunjangan lainnya,sekarang ini banyak perusahaan yang mengurangi bahkan menghapus tunjangan tersebut. Banyak pula perusahaan yang menurun pemasukannya dan kemudian melakukan efisiensi atau pengurangan jumlah pekerja, sebagian bahkan sampai melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal kepada karyawannya termasuk pada PT.Antilope Madju Puri Indah.

PT .Antilope Madju Puri Indah adalah perusahaan yang menaungi Puri Indah Mall yang merupakan bagian dari Pondok Indah grup. Puri Indah Mall adalah salah satu *mall* tertua di Jakarta yang telah berdiri sejak tahun 1997 hingga sekarang. Puri Indah Mall memiliki konsep sebagai *mall* keluarga dimana konsep tersebut tertuang dalam *tagline*-nya yatitu "*your family mall*".

Pandemi yang berlangsung mengakibatkan banyak kerugian pada semua sektor, dan salah satunya yang mendapat kerugian besar adalah pusat perbelanjaan termasuk Puri Indah Mall. Pada awal pandemi, terjadi beberapa perubahan pada PT Antilope Madju Puri Indah, diantaranya : pemindahan area ke tempat lain, pemutusan hubungan kerja (PHK) dari setiap divisi karyawan kontrak maupun tetap dan pemberhentian paksa atau dilakukannya pensiun dini bagi karyawan tetap yangmendapat PHK.

Berdasarkan latar belakang di atas maka, pada penelitian karya ini, rumusan masalah yang ingin diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah secara parsial?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah secara parsial?
3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah secara parsial?
4. Apakah kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah secarasimultan?

## LANDASAN TEORI

Kajian Pustaka

Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik akanmemberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan, dibalik daya pikat dan popularitasnya dikalangan akademis, sejak diluncurkannya konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) sekitar tahun 1980-an, konsep MSDM terdahulu sering mencurigai kegunaan dan moralitas MSDM. Sehebat apapun perusahaan, tidak bisa berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia yang baik, hal ini dikarenakan sumber daya manusialah yang menjalankan serta mengatur kegiatan operasional yang ada di suatu perusahaan. Pengertian sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Menurut Henry (2014:4), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan, personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.” Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:13) secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankankaryawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia yangberkontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manaemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantumengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat

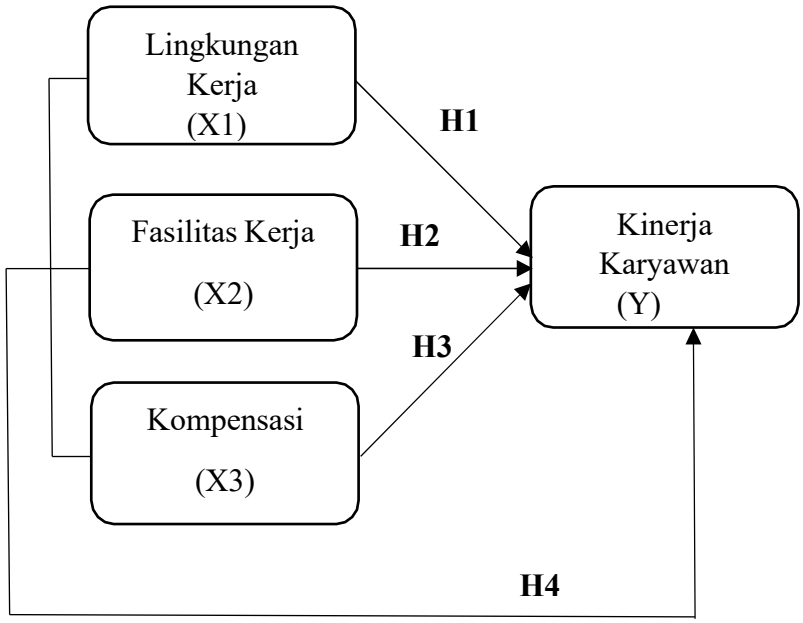
berkembang.

7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu padatinjauan pustaka. Sehingga kerangka berpikir penulis, adalah sebagai berikut:

**Gambar 1**
**Kerangka Pemikiran**




Sumber : Data diolah sendiri

**Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya akan diuji kembali kebenarannya untuk menentukan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak. Hipotesis pada penelitian ini adalah :

$Ho_1$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara parsial.

$Ha_1$ : Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara parsial.

$Ho_2$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara parsial.

$Ha_2$ : Terdapat pengaruh antara variabel Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara parsial.

$Ho_3$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara parsial.

$Ha_3$ : Terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara parsial.

$Ho_4$ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Antilope Madju PuriIndah secara simultan.

$Ha_4$ : Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Antilope Madju Puri Indah secara simultan.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berikut ini adalah pengujian validitas:

**Tabe**
**l 1**
**Hasil Uji Validitas**

| No | $r_{hitung}$ | | | | $r_{tabel}$= 0,05 | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$) | Fasilitas Kerja ($X_2$) | Pemberian Kompensasi ($X_3$) | Kinerja Karyawan (Y) | | |
| 1 | 0,640 | 0,740 | 0,552 | 0,727 | 0,2876 | Valid |
| 2 | 0,712 | 0,768 | 0,747 | 0,704 | 0,2876 | Valid |
| 3 | 0,606 | 0,726 | 0,528 | 0,635 | 0,2876 | Valid |
| 4 | 0,552 | 0,709 | 0,481 | 0,624 | 0,2876 | Valid |
| 5 | 0,631 | 0,704 | 0,485 | 0,618 | 0,2876 | Valid |
| 6 | 0,746 | 0,594 | 0,664 | 0,553 | 0,2876 | Valid |
| 7 | 0,736 | 0,715 | 0,519 | 0,520 | 0,2876 | Valid |
| 8 | 0,786 | 0,830 | 0,671 | 0,740 | 0,2876 | Valid |
| 9 | 0,689 | 0,659 | 0,556 | 0,632 | 0,2876 | Valid |
| 10 | 0,803 | 0,813 | 0,597 | 0,618 | 0,2876 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel 1 uji validitas dari variabel kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, pemberian kompensasi dan kinerja karyawandi atas. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat signifikansi karena thitung = validitas dari indikator dianalisis menggunakan df (*degree of freedom*) dengan rumusan.

df = n – k

Keterangan :

df :*degree of freedom*

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan terikan

Jadi df yang digunakan adalah 48 – 3 = 45, dangan alpha 5% maka menghasilkan nilai rtabel sebesar 0,2876 menunjukan bahwa uji validitas semuanyavalid, karena rhitung > rtabel.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur memiliki konsistensi (dapat digunakan untuk penelitian berikutnya) atau tidak. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

**Tabel 2**
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| No | Variabel | *Cronbach Alpha* Hitung | *Cronbach Alpha* Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$) | 0,878 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Fasilitas Kerja ($X_2$) | 0,901 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Pemberian Kompensasi ($X_3$) | 0,785 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,838 | 0,60 | Reliabel |

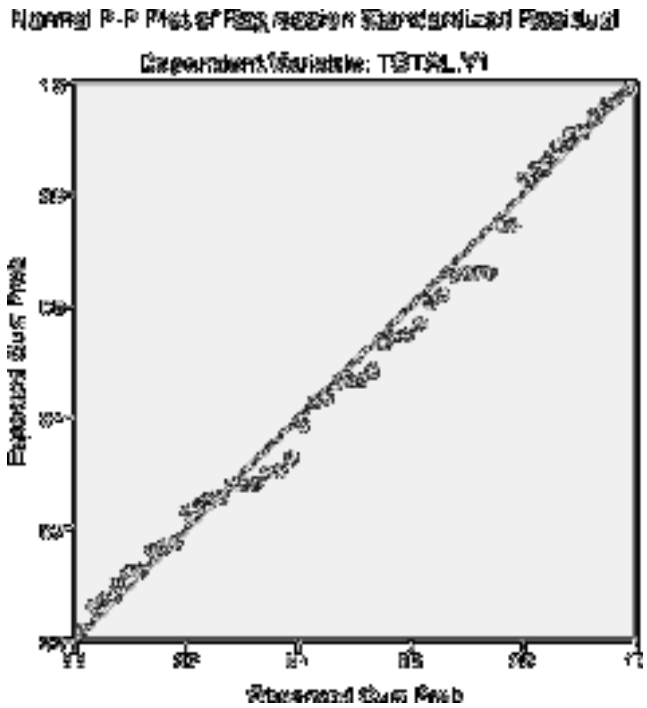
Sumber : Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel 2 di atas pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 23 menunjukkan bahwa keempat variabel kondisi lingkungan kerja fasilitas kerja, pemberian kompensasi, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena :
Nilai koefisien croanbach alpha kondisi lingkungan kerja 0,878 > 0,6Nilai koefisien croanbach alpha fasilitas kerja 0,901 > 0,6
Nilai koefisien croanbach alpha pemberian kompensasi 0,785 > 0,6Nilai koefisien croanbach alpha kinerja karyawan 0,838 > 0,6

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah model regresi, baik variabel independen maupun variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah terlihat dari titik-titik menyebar berhimpitan mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Dari hasil uji normlaitas data dilihat dari gambar dibawah ini.

**Gambar 2**
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat dinyatakan bahwa semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Sehingga memenuhi persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan pemberdayaan. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat (1) nilai *Tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Dibawah ini merupakan hasil pengujian multikolinearitas:

**Tabel 3**
**Hasil Uji**

**Multikolinearitas**
**Coefficients[a]**

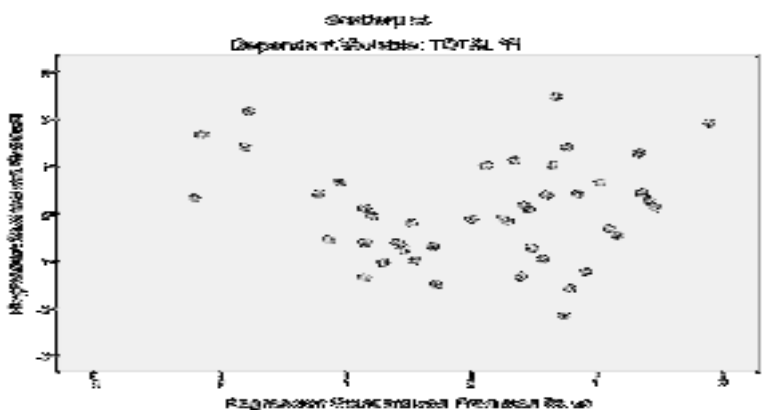
a. Dependent Variable: TOTAL.Y1 Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 di atas nilai toleransi dari variabel independen yaitu Kondisi Lingkungan Kerja sebesar 0,331, Fasilitas Kerja sebesar 0,325 dan Pemberian Kompensasi sebesar 0,213. Dari output diatas juga diketahui nilai *Variance inflation factor* (VIF) setiap variabel ndependen yaitu Lingkungan Kerjasebesar 5,053, Fasilitas Kerja sebesar 6,253 dan Pemberian Kompensasi sebesar 3,115. Nilai VIF dari keempat variabel < 10 dan nilai toleransi > 0,1, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas. Grafik hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 3**
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Pada gambar 3 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson. Adapun cara mendeteksi terjadi autokorelasi dalam model analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4**
**Uji Autokorelasi**
**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .942[a] | .888 | .881 | 1.425 | 2.205 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2
b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,205. Bila DW terletak antara batas atas atau Upper Bound (du) dan (4-du), maka tidak ada autokorelasi. Didapat nilai pada tabel Durbin-Watson untuk n = 48 dan k= 3 adalah du = 1,670 dan 4-du = 2,330 (1,670< 2,205< 2,330), sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk bertujuan membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian data dengan menggunakan SPSS 23 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 5**
**Hasil Analisis Linear Berganda Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kinerja Karyawan | 4.948 | 2.373 | | 2.085 | .043 | | |
| | Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$) | .331 | .102 | .368 | 3.225 | .002 | .198 | 5.032 |
| | Fasilitas Kerja ($X_2$) | .325 | .097 | .423 | 3.358 | .002 | .162 | 6.253 |
| | Pemberian Kompensasi ($X_3$) | .213 | .098 | .202 | 2.267 | .028 | .320 | 3.115 |

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1 Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 di atas apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari

persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3 + e$$

$$Y = 4{,}928 + 0{,}331X_1 + 0{,}325X_2 + 0{,}213X_3$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan$X_1$ = Kondisi Lingkungan Kerja$X_2$ = Fasilitas Kerja $X_3$ = Pemberian Kompensasi Dari hasil analisis diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 4,928 artinya, jika kondisi lingkungan kerja ($X_1$), fasilitas kerja ($X_2$), dan pemberian kompensasi ($X_3$) sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,948 satuan.
2) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel kondisi lingkungan kerja ($X_1$) adalah positif, yaitu sebesar 0,331. Hal ini dapat diartikan apabila kondisi lingkungan kerja ($X_1$) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,331 satuan.
3) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel fasilitas kerja ($X_2$) adalah positif, yaitu sebesar 0,325. Hal ini dapat diartikan apabila fasilitas kerja ($X_2$) naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,325 satuan.
4) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel pemberian kompensasi ($X_3$) adalah positif, yaitu sebesar 0,213. Hal ini dapat diartikan apabila pemberian kompensasi ($X_3$) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar0,213 satuan.

**Koefisien Kolerasi (r)**

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

**Tabel 6**
**Hasil Uji KorelasiCorrelations**

| | | Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$) | Fasilitas Kerja ($X_2$) | Pemberian Kompensasi ($X_3$) | Kinerja Karyawan (Y) |
|---|---|---|---|---|---|
| Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$) | Pearson Correlation | 1 | .893** | .770** | .901** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Fasilitas Kerja ($X_2$) | Pearson Correlation | .893** | 1 | .820** | .917** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Pemberian Kompensasi ($X_3$) | Pearson Correlation | .770** | .820** | 1 | .832** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .901** | .917** | .832** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 di atas terlihat antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menghasilkan angka 0,901. Angka tersebut menunjukan korelasi antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat karena r berkisar antara 0,800-1,000. Untuk korelasi antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan menghasilkan angka 0,917. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan mempunyai korelasi yang sangat kuat karena nilainya berkisar antara 0,800-1,000. Untuk korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan menghasilkan angka 0,832. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan mempunyai korelasi yang sangat kuat karena nilai r nya berkisar antara 0,800- 1,000.

**Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen yang menjelaskan variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 23:

**Tabel 7**
**Hasil Koefisien Determinasi**
**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .942[a] | .888 | .881 | 1.425 | 2.205 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2
b. Dependent Variable: TOTAL.Y1

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,881 atau 88,1%. Artinya, 88,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan pemberian kompensasi. Sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah individu variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95% ($\alpha$ = 5%), derajat kebebasan (df) = n-k-1 = 48-3-= 44, didapat t tabel = 2.015.

**Tabel 8**
**Hasil Analisa Uji t Secara Parsial**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | Kinerja Karyawan | 4.948 | 2.373 | | 2.085 | .043 |
| | Kondisi Lingkungan Kerja ($X_1$) | .331 | .102 | .368 | 3.225 | .002 |
| | Fasilitas Kerja ($X_2$) | .325 | .097 | .423 | 3.358 | .002 |
| | Pemberian Kompensasi ($X_3$) | .213 | .098 | .202 | 2.267 | .028 |

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1 Sumber : Data diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel kondisi lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 3,225 > ttabel 2,015 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, dengan demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai thitung 3,358 > ttabel 2,015 dengan tingkat signifikan 0,002< 0,05 dengan demikian Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pemberian kompensasi memiliki nilai thitung 2,267 > ttabel 2,015 dengan tingkat signifikan 0,028 < 0,05, dengan demikian Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara bersama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Berikut hasil uji F sebagai berikut:

**Tabel 9**
**Hasil Analisa Uji F Secara Simultan**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 709.862 | 3 | 236.621 | 116.473 | .000[b] |
| | Residual | 89.388 | 44 | 2.032 | | |
| | Total | 799.250 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL.Y1
b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : F hitung > F tabel yaitu 116,473 > 2,82 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha4 diterima dan Ho4 ditolak, artinya kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh secara simultan (bersama)/memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah.

**Kesimpulan**

Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari penelitian mengenai pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja KaryawanPT. Antilope Madju Puri Indah adalah sebagai berikut.

1. Variabel kondisi lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 3,225 > t tabel 2,015dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, dengan demikian Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai t hitung 3,358 > t tabel 2,015 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05, dengan demikian Ha2 diterima dan hH2 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel pemberian kompensasi memiliki nilai t hitung 2,267 > t tabel 2,015 dengan tingkat signifikan 0,028 < 0,05, dengan demikian Ha3 diterima dan Ho3 ditolak, berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. F hitung > F tabel yaitu 116,473 > 2,82 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha4 diterima dan Ho4 100ditolak, artinya kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai $R^2$ atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,881 atau 88,1%. Artinya, 88,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas (kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi). Sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

**Saran**

1. Bagi PT. Antilope Madju Puri Indah
   Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu PT. Antilope Madju Puri Indah diharapkan dapat mempertahankan keadaan kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan pemberian kompensasi yang sudah cukup baik, agarkinerja karyawan bisa tetap bagus.
2. Bagi peneliti selanjutnya
   Peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain diluar dari variabel yang sudah diteliti, agar memperoleh hasil yang lebih variatif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA


Anggraeni dkk. 2018. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Jurnal Mirai Manajement. Volume 3 No. 1, 150-163.

Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. Perspektif, XVI(1), 84–90. Retrieved from http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106.

Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive.

Atik, Tri Wahyuni. 2014. Pengaruh Client Importance dan Pergantian Auditor Terhadap Kualitas Audit. Surabaya.

Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).

Danang Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Dewi, A. N., & Asri, M. (2019). Phenomenon In Indonesia Stock. 9(2), 137–150. https://doi.org/10.22219/jrak.v9i2.51

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardiansyah. 2018. Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi). Yogyakarta: Gava Media.

Henry Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara.

Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.Yogyakarta.

Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta,

Bandung.
Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
Moenir, 2016. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
Manawursyah, Isnan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kosta Subulussalam. " Jurnal BisnisAdministrasi 6, no. 1 (2017).
Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
Rani, I.H., & Mayasari, M., 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Politeknik Negeri Batam.Diunduh dari: http://p2m.polibatam.ac.id/wp content/uploads/2016/02/8.JurnalMega-Mayasari.pdf.
Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.Bandung.
Septawan. (2014), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, Pers.
Silaen, Sofar., 2018., Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media, Bandung.
Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.
Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen SumberDaya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya.
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.