

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE REGRESI LINEAR BERGANDA DI PT SINT

Ahmad Windu Munawar^{1*}, Anis Sintiya Sari²

^{1,2}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
2210631140121@students.unsika.ac.id¹

Submitted April 21, 2026; Revised May 22, 2026; Accepted July 23, 2026

Abstrak

Di tengah persaingan industri konstruksi yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT SINT Unit Produksi dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Fokus studi diarahkan pada permasalahan kinerja yang muncul, seperti keterlambatan, absensi saat apel pagi, serta pencapaian target kerja yang belum optimal. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menerapkan metode regresi linear berganda guna menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel kinerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 32 karyawan operasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara individu, variabel motivasi memiliki kontribusi terbesar, disusul oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Temuan ini menghasilkan rekomendasi praktis bagi manajemen, seperti perlunya peningkatan motivasi kerja, evaluasi sistem kompensasi, serta pembenahan kondisi lingkungan kerja. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa sinergi dalam pengelolaan faktor internal berpotensi menjadi strategi efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Regresi linear Berganda

Abstract

Amid the increasingly intense competition in the construction industry, human resource management has become a crucial factor in improving company efficiency and productivity. This study was conducted at PT SINT Production Unit with the aim of examining the effect of work environment, compensation, and motivation on employee performance. The focus of the study is directed at performance-related issues such as tardiness, absence during morning assemblies, and suboptimal achievement of work targets. Using a quantitative approach, this study applies multiple linear regression analysis to examine the influence of each independent variable, both partially and simultaneously, on employee performance. Data were collected through questionnaires distributed to 32 operational employees. The results of the analysis indicate that all independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance. Individually, motivation has the greatest contribution, followed by compensation and work environment. These findings provide practical recommendations for management, including the need to improve work motivation, evaluate compensation systems, and enhance working conditions. The study concludes that synergy in managing internal factors can serve as an effective strategy to improve employee performance and company competitiveness. The results also show that work environment, compensation, and motivation significantly affect employee performance with a significance value of < 0.05 , with motivation being the most dominant variable.

Keywords : Employee Performance, Work Environment, Compensation, Motivation, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, sektor konstruksi dihadapkan pada tantangan peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional yang semakin tinggi. Keberhasilan suatu proyek tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan terarah [1]. Karyawan sebagai penggerak utama proses operasional memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan secara serius.

Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat optimal. Beberapa permasalahan yang sering muncul antara lain keterlambatan kehadiran, rendahnya disiplin dalam mengikuti kegiatan kerja seperti apel pagi, kurangnya antusiasme kerja, serta belum tercapainya target kerja secara konsisten. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Berbagai faktor dalam perilaku organisasi berperan sebagai determinan utama yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan [2]. Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor motivator dan faktor hygiene merupakan elemen utama yang memengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan dan kinerja karyawan [3]. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan [4].

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik terbukti berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan [4]. Sistem kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan [5]. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki individu [6]. Secara simultan, ketiga variabel penelitian terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Namun demikian, Secara parsial, tidak semua variabel penelitian terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian [8].

Berdasarkan kajian tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menguji dua variabel atau dilakukan pada sektor tertentu seperti jasa dan manufaktur. Penelitian yang mengintegrasikan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan dalam satu model analisis, khususnya pada sektor konstruksi berbasis proyek (*Engineering, Procurement, and Construction/EPC*), masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri konstruksi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan serta

kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam mengidentifikasi hubungan antar variabel baik secara bersamaan maupun masing-masing secara terpisah, serta memberikan hasil analisis yang bersifat objektif dan terukur secara statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan operasional dari tiga divisi utama, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik untuk menguji validitas model sebelum dilakukan pengujian regresi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT SINT Unit Produksi, yang merupakan bagian dari perusahaan nasional yang bergerak di bidang konstruksi dan EPC (Engineering, Procurement, and Construction). Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada sifat pekerjaan yang dinamis, penuh tekanan proyek, serta melibatkan berbagai divisi yang relevan dengan fokus penelitian.

Penelitian ini melibatkan Divisi Warehouse, Divisi Peralatan, serta Divisi Teknik Mutu. Responden dipilih berdasarkan kriteria pengalaman kerja minimal satu tahun, agar memiliki pemahaman memadai dalam mengevaluasi lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta motivasi kerja.

Kuesioner merupakan sistem yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Setiap variabel diwakili oleh

sejumlah indikator yang disusun berdasarkan teori-teori yang telah ada. Sebelum kuesioner disebar, dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen guna menjamin keandalan data yang diperoleh.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan software SPSS. Proses analisis meliputi: (1) pengujian validitas dan reliabilitas; (2) uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi; serta (3) analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel bebas dan terikat. Hasil dari analisis ini digunakan sebagai dasar dalam menjawab pertanyaan penelitian dan menyusun kesimpulan berdasarkan bukti empiris.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT SINT. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Selanjutnya, hasil analisis disajikan dalam bentuk deskriptif dan inferensial guna memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi masing-masing variabel serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan hasil penelitian dengan teori dan temuan penelitian terdahulu sehingga dapat diperoleh interpretasi yang lebih mendalam.

Tabel 1. Definisi operasionalisasi Variabel, Indikator, Definisi, Sumber, Pertanyaan kuesioner, Skala pengukuran

Variabel	Indikator	Definisi	Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	Kondisi fisik tempat kerja	Lingkungan kerja saya nyaman	Likert 1-5
	X1.2	Fasilitas kerja	Fasilitas kerja mendukung pekerjaan	Likert 1-5
	X1.3	Hubungan antar karyawan	Hubungan antar karyawan baik	Likert 1-5
	X1.4	Keamanan kerja	Saya merasa aman saat bekerja	Likert 1-5
	X1.5	Kebersihan lingkungan	Lingkungan kerja bersih	Likert 1-5
Kompensasi (X2)	X2.1	Gaji	Gaji sesuai pekerjaan	Likert 1-5
	X2.2	Bonus	Bonus diberikan secara adil	Likert 1-5
	X2.3	Tunjangan	Tunjangan memadai	Likert 1-5
	X2.4	Keadilan Kompensasi	Kompensasi diberikan secara adil	Likert 1-5
Motivasi (X3)	X3Y1	Dorongan Kerja	Saya termotivasi dalam bekerja	Likert 1-5
	X3.2	Penghargaan	Saya mendapat penghargaan atas kerja saya	Likert 1-5
	X3.3	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Likert 1-5
	X3.4	Semangat Kerja	Saya semangat dalam bekerja	Likert 1-5
Kinerja (y)	Y1.1	Kualitas Kerja	Saya bekerja dengan baik	Likert 1-5
	Y1.2	Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert 1-5
	Y1.3	Disiplin	Saya disiplin dalam bekerja	Likert 1-5
	Y1.4	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab	Likert 1-5
	Y1.5	Kerjasama	Saya mampu bekerja sama	Likert 1-5

(Peneliti,2025)

Tabel 1 menjelaskan definisi operasional variabel penelitian yang meliputi lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diuraikan ke dalam indikator sebagai dasar penyusunan kuesioner agar dapat diukur secara objektif dan sesuai teori. Operasionalisasi ini membuat pengukuran lebih sistematis dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan seperti absensi, penilaian kinerja, dan kebijakan kompensasi. Pendekatan ini

memungkinkan analisis statistik untuk menguji hipotesis secara objektif dan menghasilkan kesimpulan ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data statistik[9].

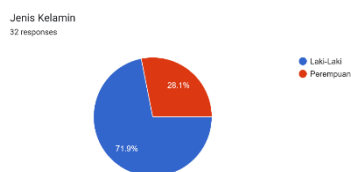
Tabel 2. Analisis Pengumpulan dan Pengolahan Data

No.	Variabel	Indikator	Skor Rata-rata
1	X1 – Lingkungan Kerja	X1.1	2,78
2	X1 – Lingkungan Kerja	X1.2	3,25
3	X1 – Lingkungan Kerja	X1.3	2,88
4	X1 – Lingkungan Kerja	X1.4	3,12
5	X1 – Lingkungan Kerja	X1.5	3
Rata-rata X1			3,01
6	X2 – Kompensasi	X2.1	2,88
7	X2 – Kompensasi	X2.2	3,09
8	X2 – Kompensasi	X2.3	3,19
9	X2 – Kompensasi	X2.4	2,94
Rata-rata X2			3,02
10	X3 – Motivasi	X3.1	2,97
11	X3 – Motivasi	X3.2	3,16
12	X3 – Motivasi	X3.3	3,09
13	X3 – Motivasi	X3.4	3
Rata-rata X3			3,05
14	Y – Kinerja Karyawan	Y1	3,03
15	Y – Kinerja Karyawan	Y2	2,97
16	Y – Kinerja Karyawan	Y3	2,62
17	Y – Kinerja Karyawan	Y4	2,88
18	Y – Kinerja Karyawan	Y5	3,41
Rata-rata Y			2,98

(Peneliti,2025)

Berdasarkan Tabel 1, nilai rata-rata seluruh variabel berada pada kategori “cukup baik” hingga “baik” (2,88–3,41). Variabel motivasi (X3) memiliki rata-rata tertinggi (3,05), diikuti kompensasi (X2) sebesar 3,02 dan lingkungan kerja (X1) sebesar 3,01, yang menunjukkan ketiganya memiliki kontribusi yang relatif seimbang terhadap persepsi karyawan. Namun, hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi memiliki nilai persepsi tertinggi, lingkungan kerja memberikan dampak yang lebih nyata terhadap peningkatan kinerja, sehingga perlu menjadi prioritas perusahaan.

Selain itu, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan penelitian lanjutan, khususnya pada PT SINT. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden dari berbagai divisi pada tahun 2025 sebagai data primer. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[10].

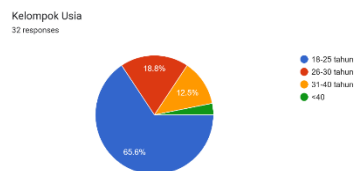


(Peneliti,2025)

Gambar 1. Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar, dari 32 responden, 23 orang (71,9%) adalah laki-laki dan 9 orang (28,1%) perempuan. Dominasi responden laki-laki menunjukkan bahwa tenaga kerja perusahaan cenderung didominasi laki-laki, sejalan dengan karakteristik industri konstruksi yang membutuhkan tenaga fisik lebih besar. Kondisi ini dapat memengaruhi

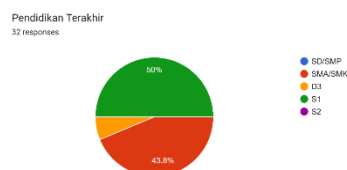
dinamika kerja dan pola komunikasi, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan keberagaman tenaga kerja untuk meningkatkan efektivitas tim[11].



(Peneliti,2025)

Gambar 2. Gambaran Umum Berdasarkan Jenis Usia

Berdasarkan grafik, dari 32 responden, mayoritas berada pada usia 18–25 tahun sebanyak 65,6%, diikuti usia 26–30 tahun (18,8%), 31–40 tahun (12,5%), dan di atas 40 tahun (3,1%). Dominasi usia 18–25 tahun menunjukkan bahwa tenaga kerja berada pada usia produktif awal yang memiliki energi dan kemampuan adaptasi tinggi. Namun, kelompok usia ini cenderung memiliki pengalaman kerja yang masih terbatas, sehingga memerlukan dukungan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Usia produktif merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki tingkat energi dan kemampuan adaptasi yang tinggi dalam bekerja, namun masih memerlukan pengembangan pengalaman kerja[12].



(Peneliti,2025)

Gambar 3. Gambaran Umum Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Gambar 4, dari 32 responden, sebanyak 50% berpendidikan S1, 43,8% SMA/SMK, dan 6,2% D3. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan didominasi oleh pendidikan menengah hingga tinggi.

Lulusan S1 mencerminkan kemampuan pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan, sedangkan lulusan SMA/SMK lebih berorientasi pada keterampilan teknis. Perbedaan tingkat pendidikan ini dapat memengaruhi cara kerja, komunikasi, dan kemampuan adaptasi, sehingga perusahaan perlu menyesuaikan strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan individu dalam memahami pekerjaan serta memengaruhi kinerja karyawan[13].

Uji Validitas Data			
Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kepuasan terhadap lingkungan kerja 1	0,761	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap lingkungan kerja 2	0,567	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap lingkungan kerja 3	0,775	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap lingkungan kerja 4	0,829	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap lingkungan kerja 5	0,709	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap kompensasi kerja 1	0,502	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap kompensasi kerja 2	0,699	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap kompensasi kerja 3	0,520	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap kompensasi kerja 4	0,475	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap kompensasi kerja 5	0,754	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap motivasi kerja 1	0,502	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap motivasi kerja 2	0,699	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap motivasi kerja 3	0,520	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap motivasi kerja 4	0,475	0,349370007	Valid
Kepuasan terhadap motivasi kerja 5	0,754	0,349370007	Valid
Kinerja kerja karyawan 1	0,870	0,349370007	Valid
Kinerja kerja karyawan 2	0,677	0,349370007	Valid
Kinerja kerja karyawan 3	0,837	0,349370007	Valid
Kinerja kerja karyawan 4	0,837	0,349370007	Valid
Kinerja kerja karyawan 5	0,771	0,349370007	Valid

(Peneliti,2025)

Gambar 4. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner telah diuji dengan teknik korelasi Pearson, menggunakan jumlah responden sebanyak 32 orang. Dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai R tabel sebesar 0,34937 sebagai batas acuan. Suatu item dianggap valid apabila nilai R hitung melebihi nilai R tabel. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai R hitung yang lebih tinggi dari nilai kritis tersebut. Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya, yaitu uji reliabilitas [14].

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
X1	0,886	0,700	Reliabel
X2	0,799	0,700	Reliabel
X3	0,849	0,700	Reliabel
Y	0,921	0,700	Reliabel

(Peneliti,2025)

Gambar 5. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0,700. Hal ini mengindikasikan bahwa keseluruhan instrumen kuesioner tergolong reliabel. Dengan kata lain, setiap item pernyataan pada variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (kompensasi), X3 (motivasi), dan Y (kinerja karyawan) menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai, sehingga layak untuk digunakan dalam tahapan analisis berikutnya, yaitu pengujian asumsi klasik[15].

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1_Total	,101	32	,200 [*]	,958	32	,245
X2_Total	,188	32	,005	,900	32	,006
X3_Total	,127	32	,200 [*]	,927	32	,033
Y_Total	,116	32	,200 [*]	,944	32	,095

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

(Peneliti,2025)

Gambar 6. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan konsistensi bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal (sig > 0,05), sedangkan kompensasi (X2) tidak berdistribusi normal (sig < 0,05). Meskipun demikian, analisis regresi linear berganda tetap dapat dilanjutkan karena metode ini cukup robust terhadap penyimpangan normalitas yang tidak ekstrem, khususnya pada sampel terbatas [17].

Uji Multikolinearitas							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,776	1,599				
	X1_Total	,574	,209	,551	2,749	,010	,301
	X2_Total	,495	,378	,229	1,310	,201	,396
	X3_Total	,219	,264	,115	,829	,414	,626

(Peneliti,2025)

Gambar 7. Uji Multikolinearitas

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa hanya lingkungan kerja (X1) yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) ($\text{sig } 0,010 < 0,05$), sedangkan kompensasi (X2) dan motivasi (X3) tidak signifikan ($\text{sig } 0,201$ dan $0,414$). Lingkungan kerja juga menjadi variabel paling dominan dengan koefisien beta tertinggi ($0,551$). Selain itu, model regresi dinyatakan layak karena bebas dari multikolinearitas ($\text{VIF} < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$) [18].

Uji Heteroskedastisitas							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,065	,960				
	X1_Total	,064	,125	,173	,507	,616	,301
	X2_Total	-,080	,227	-,105	,351	,728	,396
	X3_Total	-,084	,159	-,126	,530	,601	,626

(Peneliti,2025)

Gambar 8. Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser menunjukkan seluruh variabel independen (X1, X2, X3) memiliki nilai signifikansi di atas $0,05$ ($0,616$; $0,728$; $0,601$), sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak dilanjutkan ke analisis regresi [19].

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,622	,75712	2,015

(Peneliti,2025)

Gambar 9. Uji Autokorelasi

Nilai R sebesar $0,812$ menunjukkan hubungan kuat antara variabel bebas dan kinerja karyawan. R Square $0,659$ berarti $65,9\%$ variasi kinerja dijelaskan oleh model, sedangkan $34,1\%$ oleh faktor lain. Adjusted R Square $0,622$ menegaskan konsistensi model, dan nilai Durbin-Watson $2,015$ menunjukkan tidak adanya

autokorelasi. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak digunakan [20].

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,661	,625	,75423	1,999

(Peneliti,2025)

Gambar 10. Uji Regresi Linear Berganda

Nilai R Square sebesar $0,661$ menunjukkan bahwa $66,1\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi, sedangkan $33,9\%$ dipengaruhi faktor lain. Secara simultan ketiga variabel berkontribusi, namun secara parsial hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan [21].

a. Uji F – Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,112	3	10,371	18,231
	Residual	15,928	28	,569	,000 ^b
	Total	47,040	31		

(Peneliti,2025)

Gambar 11. Uji F – Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $18,231$ dengan tingkat signifikansi kurang dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [22].

b. Uji T – Statistik (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,776	1,599				
	X1_Total	,574	,209	,551	2,749	,010	,301
	X2_Total	,495	,378	,229	1,310	,201	,396
	X3_Total	,219	,264	,115	,829	,414	,626

(Peneliti,2025)

Gambar 12. Uji T – Statistik (Parsial)

Berdasarkan hasil output analisis regresi, diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang dianalisis, hanya variabel lingkungan kerja (X1) yang menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar $0,010$ yang berada di bawah ambang batas $0,05$. Sementara itu, variabel

kompensasi (X2) dan motivasi (X3) tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, karena nilai signifikansinya masing-masing sebesar 0,201 dan 0,414, melebihi batas signifikansi yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan [23].

Pembahasan Lingkungan Kerja (X1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,551. Model regresi yang digunakan dinyatakan layak karena tidak terdapat gejala multikolinearitas (nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10). Secara parsial, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta berperan penting dalam meningkatkan semangat dan performa kerja [9].

Pembahasan Kompensasi (X2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kompensasi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [24]. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kemungkinan telah memenuhi kebutuhan karyawan sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama, dan faktor lain seperti lingkungan kerja menjadi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

Pembahasan Motivasi (X3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja tanpa dukungan faktor lain. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [25]. Perbedaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara optimal tanpa adanya dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05). Variabel lingkungan kerja juga merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (beta) tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor industri EPC yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis dan kompleks.

Sementara itu, variabel kompensasi dan motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kondisi penelitian saat ini, kedua variabel tersebut belum menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan

disarankan untuk memprioritaskan perbaikan dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, seperti peningkatan kenyamanan tempat kerja, keselamatan kerja, serta hubungan kerja antar karyawan, sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengembangan karier guna memperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan and Muhammad Irwansyah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan," *Jurnal Ecobisma*, vol. 5, no. 1, pp. 99–105, 2018.
- [2] E. S. Sagita and Sutioningsih, "The Role of Work Motivation In Improving Employee Performance," *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, vol. 7, Jan. 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- [3] R. S. Wedadjati and S. Helmi, "Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory," *Journal Management*, vol. 21, no. 3, p. 2022, Dec. 2022, [Online]. Available: <https://Bagan-Penjelasan-Teori-Motivasi-Herzberg-e1440646257345.png>.
- [4] A. Irwan *et al.*, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 19, no. 2, p. 522, 2022.
- [5] Y. Purnama and M. S. M. A. Iqbal, "Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia)," *European Journal of Business and Management*, vol. 12, no. 3, pp. 89–96, Jan. 2020, doi: 10.7176/ejbm/12-3-11.
- [6] N. Nurjanah, R. D. Parashakti, and D. H. Perkasa, "Global: Jurnal Lentera BITEP," *Global: Jurnal Lentera BITEP*, vol. 1, no. 3, pp. 127–131, Dec. 2023, [Online]. Available: <https://lenteranusa.id/>
- [7] E. Komara and M. Al Giffari, "Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan," *urnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, vol. 9, no. 3, pp. 291–304, Dec. 2023.
- [8] A. N. Rochmah, Suhartono and R. Setyawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, vol. 3, no. 4, 2023.
- [9] A. Supriyanto, "Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Pemasaran Digital terhadap Keputusan Konsumen Menggunakan Jasa Desain Interior pada Perusahaan Ratu Interior," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 2, no. 5, pp. 58–68, Feb. 2023, doi: <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.920>.
- [10] R. Setiyani, L. Khairani, and R. A. Putra, "Analisis Perilaku Konsumsi Kopi oleh Generasi Z di Kota Surakarta," *Jurnal AGRIFO*, vol. 11, no. 1, 2026.
- [11] A. Mukhtar, "Work Experience And Education Level: The Influence on Employee Performance," *Jurnal Economix*, vol. 7, no. 2, 2019.

- [12] U. M. Jannah, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 10, no. 12, Oct. 2021.
- [13] S. P. Suriadi, M. M. R. Jasiyah, and M. Ak, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 2021. [Online]. Available: <https://penerbitadab.id>
- [14] N. Tutus, P. Handoko, A. Susbiyani, and N. N. P. Martini, "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening," *Online) JURNAL MANAJEMEN*, vol. 14, no. 1, pp. 2022–181, 2022, doi: 10.29264/jmmn.v14i1.10879.
- [15] A. Nugraha, D. Sri, and S. Tjahjawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 3, p. 24, 2017.