

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur

PT. Vale Indonesia Tbk memasuki usianya yang ke – 55 dan semakin memantapkan posisi sebagai perusahaan pertambangan nikel paling rendah karbon di Indonesia. PT. Vale Indonesia Tbk memulai eksplorasi di tahun 1920-an dan mendirikan entitas yang dahulu bernama PT. International Nickel Indonesia (INCO) pada Juli 1968. Saat PT. INCO resmi didirikan, terjadi sejarah kesepakatan dengan pemerintah Indonesia, yakni penandatanganan Kontrak Karya (KK). KK inilah yang menjadi lisensi sekaligus amanah dari pemerintah Indonesia bagi perusahaan, untuk melakukan eksplorasi, penambangan, dan pengolahan bijih nikel.

Sejak Penandatanganan KK di era PT. INCO, PT. Vale Indonesia Tbk senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan *added value* sumber daya mineral Indonesia, yakni dengan mengoperasikan pertambangan nikel terintegrasi. Bertahun-tahun sebelum pemerintah Indonesia memerintahkan hilirisasi mineral, PT. Vale Indonesia Tbk telah menjalankan pabrik pengolahan di Sorowako sejak 1977. Peresmian pabrik pengolahan dihadiri presiden yang menjabat saat itu, Presiden Soeharto.

Seiring berjalannya waktu, PT. INCO berkembang menjadi perusahaan tambang nikel termuka. Pada 2011, terjadi perubahan

susunan pemegang saham yang berujung pada perubahan nama entitas menjadi PT. Vale Indonesia Tbk.

Lebih dari setengah abad menjalankan bisnis yang berpegang teguh pada komitmen ESG (*Environmental, Social, Governance*), PT. Vale Indonesia Tbk menyambut usia matang ini dengan penuh apresiasi kepada seluruh pihak dan talenta yang pernah bekerja sama dengan PT. Vale Indonesia Tbk.

2. Visi dan Misi PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur

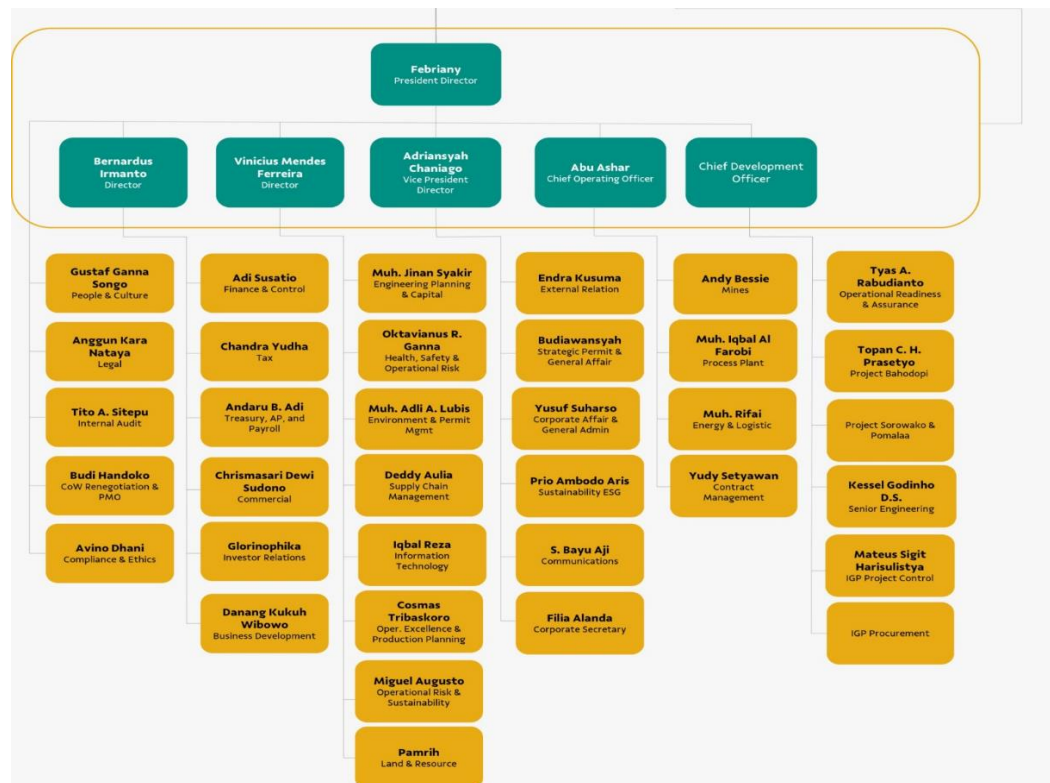
a. Visi

1. *Life matters most*
2. Act with *integrity*
3. Value *the people who build our company*
4. Make it *happen*
5. Respect out *planet and communities*

b. Misi

1. *Obsession with safety and risk management*
2. *Open and transparente dialogue*
3. *Empowerment with accountability*
4. *Sense of Ownership.*
5. *Active listening and engagement with society*

3. Struktur Organisasi PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur



Sumber Dokumen PT. Vale 2022

Departemen dan fungsi yang ada di PT. Vale Indonesia Sorowako

Luwu Timur adalah sebagai berikut:

- a. **External Relation** bertanggung jawab untuk mengelola hubungan perusahaan dengan pihak-pihak eksternal. Adapun tugas dari *Eksternal Relation* Dimana berhubungan dengan pihak luar adalah:
 1. Mengelola hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal (pemerintah, masyarakat, media)
 2. Mengembangkan dan mengelola program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR)
- b. **People & Culture** serupa dengan departemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources* (HR). Fungsi *People & Culture* yaitu

mengelolal seluruh aspek yang berkaitan dengan karyawan perusahaan, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan. Adapun tugas dari *People & Culture* adalah:

1. Rekrutmen dan seleksi karyawan baru
2. Pengelolaan sistem kompensasi dan benefit
3. Pengembangan dan pelaksanaan program pelatihan karyawan
4. Manajemen kinerja dan evaluasi

c. ***Mines*** mengelola dan mengawasi seluruh aspek operasional penambangan nikel perusahaan. Adapun tugas dari *Mines* adalah:

- 1) Merencanakan dan mengawasi operasi penambangan
- 3) Memastikan efisiensi dan produktivitas operasi tambang

d. ***Process Plant*** yaitu bertanggung jawab atas pengolahan dan pemrosesan bijih nikel menjadi produk nikel yang siap dipasarkan.

Adapun tugas dari *Process Plant* adalah:

1. Mengelola fasilitas pengolahan bijih nikel
2. Melaksanakan proses metalurgi dan kimia untuk ekstraksi dan pemurnian
3. Mengontrol kualitas produk akhir

e. ***Supply Chain Management*** mengelola aliran barang, informasi, dan keuangan dari pemasok hingga ke pelanggan akhir. Adapun tugas SCM adalah:

1. Merencanakan dan mengoptimalkan rantai pasukan
2. Mengelola hubungan dengan pemasok

3. Mengkoordinasi pengadaan bahan baku dan peralatan

f. ***Energy & Logistic*** bertanggung jawab atas manajemen energi perusahaan dan koordinasi logistik untuk mendukung operasi.

Adapun tugas dari *Energy & Logistic* adalah:

1. Mengelola pasokan dan distribusi energi untuk operasi perusahaan
2. Mengoptimalkan penggunaan energi dan mencari sumber energi alternatif
3. merencanakan dan mengkoordinasikan transportasi bahan baku dan produk

g. HSOR (*Health, Safety, and Operational Risk*) unit atau departemen yang bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan dan resiko operasional di seluruh operasional PT.Vale Indonesia. Adapun tugas dari HSOR adalah:

1. Mengembangkan dan menerapkan program kesehatan kerja
2. Memantau kondisi kesehatan karyawan
3. Mengelola fasilitas kesehatan perusahaan

h. ***Engineering Planning & Capital*** bertanggung jawab atas perencanaan teknis dan manajemen proyek-proyek modal (*capital projects*). Adapun tugas dari HSOR adalah:

1. Mengembangkan rencana teknis untuk proyek-proyek baru dan pengembangan
2. Melakukan studi kelayakan teknis
3. Mengelola proyek-proyek besar perusahaan hingga

implementasi

- i. ***Environment & Permit Management*** bertanggung jawab atas pengelolaan dampak lingkungan dari operasi perusahaan serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi lingkungan dan pengurusan berbagai izin yang diperlukan untuk operasional perusahaan. Adapun tugas dari EPM adalah:
 1. Mengembangkan dan menerapkan kebijakan lingkungan Perusahaan
 2. Memantau dan mengelola dampak lingkungan dari operasi Perusahaan
 3. Melaksanakan program-program pelestarian lingkungan
- j. ***Exploration Geoscience & Study*** bertanggung jawab atas kegiatan eksplorasi, penelitian geologi dan studi kelayakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi cadangan mineral, khususnya nikel. Adapun tugas dari *Exploration Geoscience & Study* adalah:
 1. Melakukan survei geologi untuk mengidentifikasi potensi Cadangannikelbaru
 2. Menggunakan teknologi eksplorasi modern untuk pemetaan cadangan
- k. ***Security Services*** mengelola dan mengimplementasikan sistem keamanan terpadu untuk melindungi personel, aset, informasi, dan operasi PT. Vale Indonesia dari berbagai ancaman dan resiko. Adapun tugas dari *Security Services* adalah:

- 1) Mengamankan fasilitas, peralatan, dan properti perusahaan
- 2) Menerapkan sistem kontrol akses ke area-area sensitif
- 3) Menjaga keselamatan karyawan, kontraktor, dan pengunjung.

1. Deskriptif Responden

Data deskriptif diperoleh dari kuesioner (angket) yang diisi oleh 97 orang responden. Adapun data deskriptif yang diperoleh berupa jenis kelamin, usia, serta persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan dari setiap indikator variabel penelitian.

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Vale Indonesia di Sorowako Luwu Timur, sebanyak 97 responden.

1) Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik yang dimaksud untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)
Laki-laki	81
Perempuan	16
Total	97

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan Tabel 4, diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 responden karena mayoritas pekerjaan

yang dilakukan PT. Vale Indonesia kebanyakan di daerah terbuka yang membutuhkan tenaga yang cukup besar. Sehingga yang mendominasi adalah laki-laki. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 16 responden.

2) Karakteristik berdasarkan usia

Karakteristik usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Responden (orang)
21-29 tahun	4
30-39 tahun	15
40-49 tahun	61
50-55 tahun	17
Total	97

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 4 orang, lalu responden yang berusia antara 30-39 tahun sebanyak 15 orang, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 61 orang, dan responden yang berusia 50-55 tahun sebanyak 17 orang jadi total keseluruhan responden sebanyak 97 orang. Diketahui mayoritas responden berusia 40-49 tahun karena PT. Vale Indonesia sudah lama berdiri selama 55 tahun.

3) Karakteristik Berdasarkan Departemen

Karakteristik departemen untuk mengoptimalkan operasional dan kinerja organisasi. Dengan adanya struktur departemen yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi melalui spesialisasi tugas, memperkuat koordinasi antar unit kerja, dan memudahkan pengawasan serta pengendalian.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Responden (orang)
<i>External, Relation & Corp</i>	1
<i>People & Culture</i>	14
<i>Mines</i>	28
<i>Process Plant</i>	27
<i>Supply Chain MGMT</i>	2
<i>Energy & Logistics</i>	5
<i>Operational Planning & Geotech</i>	4
<i>Health, Safety & Ops Risk</i>	4
<i>Engineering Planning & Capital</i>	4
<i>Environment & Permit MGMT</i>	3
<i>Exploration Geoscience & Study</i>	3
<i>Security Services</i>	2
Total	97

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat disimpulkan terdapat beberapa departemen yang berada pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur

yang dimana terbanyak mengisi adalah departemen *Mines* sebanyak 28 responden. Diketahui mayoritas responden departemen *Mines* karena PT. Vale bergerak di pertambangan Mineral yaitu Nikkel.

4) Karakteristik berdasarkan pendidikan

Karakteristik ini menentukan suatu jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan yang bekerja pada PT. Vale Indonesia di Sorowako Luwu Timur. Berikut tabel berdasarkan karakteristik pendidikan yaitu:

Tabel 7. Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikank	Responden (orang)
SMP	0
SMA	43
Diploma	10
Sarjana	44
Jumlah	97

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 7, bisa menarik Kesimpulan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 43 orang, jenjang Diploma sebanyak 10 orang, jenjang Sarjana sebanyak 44 orang. Saat ini, PT. Vale Indonesia lebih mementingkan pendidikan yang tinggi untuk menunjang kualitas perusahaan.

5) Karakteristik berdasarkan status karyawan

Status karyawan adalah sebuah status yang diberikan oleh suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Berikut tabel berdasarkan karakteristik status karyawan yaitu:

Tabel 8. Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status karyawan	Responden (orang)
Non Staff	45
Staff & Staff Up	52
Total	97

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas, perusahaan menetapkan 2 jenis karyawan yaitu Non Staff dan Staff & Staff up. Berdasarkan hasil penelitian Non Staff banyak 45 orang dan Staff & Staff Up sebanyak 52 orang. Diketahui mayoritas responden yaitu Staff & Staff Up karena perusahaan menginginkan pekerja dengan keahlian khusus untuk menunjang kualitas perusahaan.

6) Karakteristik berdasarkan masa kerja

Masa kerja adalah suatu kesepakatan antara karyawan dan perusahaan dan setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Berikut tabel berdasarkan masa kerja yaitu:

Tabel 9. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden (orang)
< 1 tahun	6
1-2 tahun	2
3-4 tahun	3
5-6 tahun	2
>6 tahun	84
Total	97

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 9, masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 6 orang, 1-2 tahun sebanyak 2 orang, 3-4 tahun sebanyak 3 orang, 5-6 tahun

sebanyak 2 orang dan yang memiliki masa kerja lebih dari enam tahun sebanyak 84 orang. Diketahui mayoritas responden yaitu masa kerja lebih dari enam tahun sebanyak 84 responden karena perusahaan PT. vale Indonesia sudah berdiri sejak 55 tahun.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel

1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel ini menggunakan lima indikator dalam melakukan pengukuran, yakni (Bangunan tempat kerja) X1.1 (Peralatan kerja yang memadai) X1.2 (Fasilitas) X1.3 (Hubungan atasan dengan karyawan) X1.4 (Hubungan rekan kerja setingkat) X1.5 (Tersedianya sarana angkut) X1.6. Pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing setiap indikator. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Lingkungan kerja (X1)

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Bangunan X1.1	47	48,5%	46	47,4%	3	3,1%	1	1,0%	0	0%	4,43
Peralatan X1.2	57	58,8%	38	39,2%	1	1,0%	1	1,0%	0	0%	4,56
Hubungan atasan X1.3	23	23,7%	66	68,0%	8	8,2%	0	0%	0	0%	4,15
Fasilitas X1.4	39	40,2%	57	58,8%	1	1,0%	0	0%	0	0%	4,39
Hubungan rekan kerja X1.5	45	46,4%	50	51,5%	2	2,1%	0	0%	0	0%	4,44
Sarana X1.6	34	35,1%	60	61,9%	2	2,1%	1	1,0%	0	0%	4,31

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 10 , dari 6 indikator yang diukur, indikator Peralatan kerja yang memadai memiliki nilai mean yang paling tinggi. Hal ini berarti Peralatan kerja yang memadai memberikan kelancara tugas dan pekerjaannya. Sedangkan indikator Hubungan atasan dengan karyawan memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti para karyawan merasa bahwa hubungan kurang menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaannya baik dengan karyawan pemimpinannya.

2) Variabel *Reward* (X2)

Variabel ini menggunakan tiga indikator dalam pengukurannya, yakni upah, penghargaan serta apresiasi. Pengukuran terhadap indikator – indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor *Reward* (X2)

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Upah X2.1	28	28,9%	57	58,8%	9	9,3%	3	3,1%	0	0%	4,13
Penghargaan X2.2	28	28,9%	59	60,8%	8	8,2%	2	2,1%	0	0%	4,16
Apresiasi X2.3	25	25,8%	61	62,9%	8	8,2%	2	2,1%	1	1,0%	4,10

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 11, dari tiga indikator yang diukur, indikator Penghargaan yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti para karyawan merasa bahwa penghargaan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan indikator Apresiasi

yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti para karyawan merasa bahwa pemberian Apresiasi bersifat verbal tanpa tindakan konkret.

3) Variabel *Punishment* (X3)

Variabel ini menggunakan empat indikator dalam pengukurannya, yakni teguran, peringatan dan sanksi. Pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor *Punishment* (X3)

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Teguran X3.1	32	33,0%	60	61,9%	5	5,2%	0	0%	0	0%	4,28
Peringatan X3.2	25	25,8%	66	68,0%	6	6,2%	0	0%	0	0%	4,20
Sanksi X3.3	25	25,8%	56	57,7%	11	11,3%	5	5,2%	0	0%	4,04

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 12, dari tiga indikator yang diukur, indikator Teguran yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti para karyawan merasa bahwa Teguran membuat sadar akan kekurangan atau kesalahan untuk mendorong kinerja karyawan. Sedangkan indikator Sanksi yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti para karyawan lebih fokus menghindari Sanksi.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel ini menggunakan empat indikator dalam pengukurannya, yakni Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu serta

Kemampuan kerja. Pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Kinerja Karyawan(Y)

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Y.1	29	29,9%	64	66,0%	4	4,1%	0	0%	0	0%	4,26
Kuantitas Y.2	30	30,9%	64	66,0%	2	2,1%	1	1,0%	0	0%	4,27
Ketepatan waktu Y.3	34	35,1%	61	62,9%	1	1,0%	1	1,0%	0	0%	4,32
Efektivitas Y.4	45	46,4%	51	52,6%	0	0%	1	1,0%	0	0%	4,44

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 13, dari empat indikator yang diukur, indikator Efektivitas yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti, para karyawan fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. sedangkan indikator yang memiliki nilai mean paling rendah adalah Kualitas pekerjaan. Hal ini berarti para karyawan kurang memaksimalkan Kualitas kerja dan memperhatikan penyelesaian tugas yang cepat.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang

valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 97 karyawan PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS pada kolom *Pearson Correlation*. Sedangkan nilai r -tabel dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0.05 dengan jumlah (n)=97, sehingga diperoleh nilai 0,202. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14 . Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Faktor Lingkungan Kerja (X1)	Bangunan X1.1	0,598	0,202	Valid
	Peralatan X1.2	0,468	0,202	Valid
	Hubungan atasan X1.3	0,335	0,202	Valid
	Fasilitas X1.4	0,750	0,202	Valid
	Hubungan rekan kerja X1.5	0,744	0,202	Valid
	Sarana X1.6	0,687	0,202	Valid
Faktor Reward (X2)	Upah X2.1	0,770	0,202	Valid
	Penghargaan X2.2	0,814	0,202	Valid
	Apresiasi X2.3	0,689	0,202	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Faktor <i>Punishment</i> (X3)	Teguran X3.1	0,687	0,202	Valid
	Peringatan X3.2	0,654	0,202	Valid
	Sanksi X3.3	0,669	0,202	Valid
Faktor Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Y.1	0,602	0,202	Valid
	Kuantitas Y.2	0,645	0,202	Valid
	Ketepatan waktu Y.3	0,541	0,202	Valid
	Efektivitas Y.4	0,652	0,202	Valid

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 14, seluruh item dari ke tiga variabel memiliki r hitung melebihi r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner memenuhi uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 97 karyawan PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Uji reliabilitas dapat diuji dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha*. Butir pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Sugiyono, 2009). Adapun

hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>cronbach's alpa</i>	Standar <i>cronbach's alpa</i>	Keterangan
Faktor Lingkungan Kerja (X1)	0,778	0,6	Reliabel
Faktor <i>Reward</i> (X2)	0,866	0,6	Reliabel
Faktor <i>Punishment</i> (X3)	0,773	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	0,6	Reliabel

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 15, seluruh variabel memiliki Koefisien *cronbach's alpa* melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner memenuhi uji reliabilitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. *Statistical Package For Social Science (SPSS)* akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,839	1,592		3,668	0,000
	Faktor Lingkungan kerja	0,238	0,079	0,323	3,000	0,003
	Faktor <i>Reward</i>	0,212	0,105	0,229	1,996	0,049
	Faktor <i>Punishment</i>	0,207	0,117	0,190	1,768	0,080

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 16, hasil Output SPSS maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,839 + 0,238 + 0,212 + 0,207 + 0,05$$

Dimana:

- 5,839: menunjukkan nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya faktor Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Punishment* maka kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur sebesar 5,839 satuan.
- 0,238: yang diartikan sebagai tanggapan responden mengenai faktor Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,238 satuan.
- 0,212: yang diartikan sebagai tanggapan responden mengenai faktor *Reward* meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan

mengalami kenaikan sebesar 0,212 satuan.

- 0,207: yang diartikan sebagai tanggapan responden mengenai faktor *Punishment* meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,207 satuan.
- 0,05: error term yang diartikan selisih antara nilai variabel dependen yang di estimasikan dengan nilai sebenarnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data koefisien regresi, maka dapat dikatakan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur adalah faktor Lingkungan Kerjs.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel inndependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variaebel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel.

Tabel 17 . Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,641	0,410	0,391	1,329

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan table 17 analisis data di atas, telah diperoleh hasil koefisien determinasi, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi antar *Faktor Lingkungan kerja, Faktor Reward* dan *Faktor Punishment*

terhadap Kinerja karyawan, maka diperoleh nilai $R = 0,641$, hal ini dapat diartikan bahwa *Faktor Lingkungan kerja, Faktor Reward dan Faktor Punishment* mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Demikian, diperoleh nilai $R^2 = 0,410$ yang dapat dijelaskan bahwa kontribusi dari Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Faktor Lingkungan kerja, Faktor Reward dan Faktor Punishment* yaitu sebesar 41,0 ($0,410 \times 100$)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun yang menjadi landasan pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Jika nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka artinya seluruh variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,210	3	37,737	21,349	0,000 ^b
	Residual	162,623	92	1,768		
	Total	275,833	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Punishment, Lingkungan Kerja, Reward

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 18 ,dapat dilihat nilai Sig adalah 0,000. Hal

ini menunjukkan bahwa nilai sig. < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun yang menjadi landasan pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Uji t pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,839	1,592		3,668	0,000
	Faktor Lingkungan kerja	0,238	0,079	0,323	3,000	0,003
	Faktor <i>Reward</i>	0,212	0,105	0,229	1,996	0,049
	Faktor <i>Punishment</i>	0,207	0,117	0,190	1,768	0,080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 19, dapat dilihat bahwa:

- Variabel Faktor Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 3,000 dan nilai sig 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan nilai sig. $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel *Reward* (X2) memiliki nilai t hitung 1,996 dan nilai sig. 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan nilai sig. $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Variabel Punishment (X3) memiliki nilai t hitung 1,768 dan nilai signifikansi 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan nilai sig. $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Punishment (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat untuk semua uji statistik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji *Kol mogorov Smirnov* Apabila nilai probabilitas $\geq$

0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal. (Sudarmanto, 2005)

Gambar 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30836625
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.055
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Gambar 2, sudah berdistribusi dengan normal atau tidak cukup liat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada table “One-Sample Kolmogrov Smirnov” yakni 0,200, nilai probabilitas yang diperoleh itu sudah lebih dari 0,05, artinya data sudah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat koelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozli, 2018). Pengujian multikolinearitas menggunakan perangkat

lunak SPSS.

Dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $> 10,00$. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Faktor Lingkungan Kerja	0,554	1,806
	Faktor <i>Reward</i>	0,487	2,054
	Faktor <i>Punishment</i>	0,555	1,800
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 20, terlihat bahwa nilai Tolerance dari variabel P (Faktor Lingkungan kerja) dan O (Faktor *Reward* & *Punishment*) adalah $> 0,100$ dan nilai VIF dari variabel P (Faktor Lingkungan Kerja) adalah $< 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas ditolak atau tidak terjadi multikolinearitas.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel faktor Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya apabila faktor Lingkungan Kerja memadai maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Jose Beno & Dody Nata Irawan (2019) yang dimana memiliki hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Ronal Donra Sihalohe & Hotlin Siregar (2020) mendapatkan hasil penelitian terdapat hubungan yang erat mengenai Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja menurut Budiarti (2020) Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal dan menurut Agbozo et.al (2017) Lingkungan Kerja memiliki sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental.

Lingkungan Kerja sangat penting bagi karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur yang dimana lingkungan kerja dan peralatan kerja yang memadai yang disediakan perusahaan dapat

mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan karyawan dan karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

2. Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel faktor *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang artinya apabila faktor *Reward* tepat maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian Martinus Febryanto Andy Pratama & Wahyu Prabawati Putri Handayani (2022) menunjukkan variabel *reward* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Reward adalah suatu ganjaran, hasia, penghargaan atau imbalan. *Reward* merupakan salah satu alat peningkatan motivasi para karyawan. *Reward* juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai.

Reward sangat penting bagi karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur yang dimana *reward* yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan karyawan dan karyawan juga lebih semangat untuk meningkatkan kinerja saat bekerja untuk hasil yang lebih baik.

3. Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel faktor *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur. Maka dapat

disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya apabila faktor *Punishment* adil lagi maka Kinerja karyawan akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini terbukti bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Ahamd Gunawan (2023) yang dimana memiliki hasil penelitian Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Punishment adalah salah satu bentuk penguatan negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat. Menurut Mangkunegara (2013) punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Punishment sangat penting bagi karyawan pada PT. Vale Indonesia Sorowako Luwu Timur yang dimana punishment diberikan perusahaan terhadap karyawan berupa sanksi, peringatan, dan teguran dapat mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan dimana karyawan akan menyadari kesalahan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.