

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Muslim Indonesia

Suprianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital Prodi S1 Bisnis Digital

Universitas Megarezky

Email : anthonhiemad@gmail.com

Abstract

The Importance of Employee Performance in Company Development and the Role of Human Resources in Achieving Goals at the Universitas Muslim Indonesia. Various factors affect employee performance, such as education, training, a conducive work environment, motivation, and appropriate compensation. This article explains how providing appropriate compensation can influence work performance, motivation, and job satisfaction, as well as how an adequate work environment can improve employee performance. In conclusion, this article states that employee performance is a crucial factor in the success of a company, and companies must pay attention to employee needs to achieve organizational goals. The importance of human resources in improving company performance is also highlighted. The key factor in achieving success at the Universitas Muslim Indonesia is through the potential and performance of each employee. Companies can improve employee performance by providing education, training, and appropriate compensation and creating a conducive work environment and motivation. Compensation is part of the reciprocal relationship between the company and human resources. The work environment also plays a vital role in enhancing employee performance. Therefore, the company must provide an adequate work environment, both physically and psychologically, to improve employee performance.

Keywords: *compensation, work environment, and employee performance*

Abstrak

Pentingnya kinerja karyawan dalam pengembangan perusahaan dan peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang dibangun di Universitas Muslim Indonesia. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi, dan pemberian kompensasi yang tepat. Terdapat penjelasan mengenai bagaimana pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan serta bagaimana lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kesimpulan, artikel ini menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan dan perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor kunci untuk mencapai keberhasilan di Universitas Muslim Indonesia adalah melalui potensi dan kinerja setiap karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan

Received Februari 28, 2022; Revised Maret 28, 2022; April 13, 2023

* Suprianto, anthonhiemad@gmail.com

memberikan pendidikan, pelatihan, dan kompensasi yang layak serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, baik secara fisik maupun psikologis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, di mana salah satu faktor kunci adalah sumber daya manusia. Karyawan adalah pelaku dari semua tahapan perencanaan hingga evaluasi yang dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya perusahaan yang lain. Oleh karena itu, perusahaan harus memanfaatkan potensi setiap karyawan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi yang pantas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan motivasi. Melalui proses ini, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan karena mereka telah dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Kompensasi, lingkungan kerja yang baik, dan motivasi adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Besarnya kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan karyawan, dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan dengan tepat, karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan dapat menurun.

Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi material dan psikologis dalam organisasi. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, serta hubungan yang baik antara sesama

karyawan dan antara karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Perusahaan dapat melakukan penelitian kinerja untuk mengevaluasi kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi karyawan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Manusia pada dasarnya bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Menurut Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Menurut Panggabean (2004), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dan pertumbuhan perusahaan. Terdapat dua jenis kompensasi, yaitu imbalan finansial dan nonfinansial. Fungsi pemberian kompensasi terdiri dari pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, serta mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan tujuan pemberian kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan

organisasi atau perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus mempertimbangkan persyaratan karyawan pada jabatan agar tercipta keseimbangan antara "input" dan "output". Semakin besar pemberian kompensasi, semakin menunjukkan kesuksesan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. adapun faktor-faktor lingkungan kerja fisik : (i) pewarnaan, (ii) penerangan, (iii) udara, (iv) suara bising, (v) ruang gerak, (vi) keamanan dan (iiv) kebersihan. Sedangkan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu: (i) Struktur kerja, (ii) tanggung jawab kerja, (iii) perhatian dan dukungan pemimpin, (iv) kerja sama antar kelompok, (v) kelancaran komunikasi.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk perusahaan yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Tujuan dapat dicapai apabila ada upaya para pelaku perusahaan tersebut. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan sangat erat.

Menurut Simamora (2004) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas, memajukan perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang berasal dari instansi terkait pada Universitas Muslim Indonesia bertempat di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Deskriptif Kuantitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, data-data yang diperoleh dari perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran dengan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 orang pekerja Universitas Muslim Indonesia Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (\text{moe})^2}$$

$$n = \frac{170}{1 + 170 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{170}{2,7}$$

$$n = 62,9 = 63$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang pekerja Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau penggantian yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi yang diberikan selama bekerja. Kompensasi dapat berupa uang, tunjangan, atau bentuk-bentuk lainnya yang diberikan sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar tetap produktif dan loyal terhadap organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperbaiki produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian atau kinerja kerja yang baik. Insentif seringkali berupa bonus atau hadiah yang dapat diberikan dalam bentuk uang atau barang. Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan berkinerja baik serta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Insentif juga dapat menjadi alat yang efektif bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang

berkualitas tinggi dan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusinya terhadap organisasi..

c. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokoknya. Tunjangan dapat berupa berbagai bentuk seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan lainnya. Tujuan dari pemberian tunjangan adalah untuk memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawan serta meningkatkan kualitas hidup mereka di luar pekerjaan. Selain itu, tunjangan juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari – hari, seperti:

- 1) Pimpinan / atasan di tempatkerja
- 2) Teman – teman di tempatkerja
- 3) Keadaan penerangan / cahaya di tempatkerja
- 4) Keadaan udara di tempatkerja
- 5) Keadaan suara di tempatkerja
- 6) Keadaan perlengkapan kerja

Kinerja

Kinerja adalah ukuran atau evaluasi terhadap hasil yang dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai metode seperti pengukuran produktivitas, kualitas pekerjaan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Kinerja yang baik dan konsisten diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi serta meningkatkan kepuasan pelanggan atau pengguna jasa. Kinerja juga dapat dijadikan sebagai

dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, bonus, atau pengembangan karir di dalam organisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2008), yaitu :

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

Dimana :

- Y : Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan
- X₁ : Kompensasi
- X₂ : Lingkungan kerja
- a : Konstanta yang merupakan rata - rata nilai Y pada saat nilai X₁ , dan X₂ sama dengan nol
- b₁ : Koefisien regresi parsial, mengukur rata - rata nilai Y untuk tiap perubahan X dengan menganggap X selanjutnya konstan
- e : *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Rumus r hitung untuk uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : pengaruh variabel x dan y

$\sum x$: jumlah skor jawaban setiap item

$\sum y$: jumlah skor total

n : jumlah responden

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows*, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur

reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005) Rumus untuk uji reliabilitas:

$$r_i = \frac{[k]}{[k]} \frac{[1 - \sum \zeta_i^2]}{\zeta_i}$$

Keterangan :

r_i : reliabilitas instrumen

k : mean kuadrat antar subyek

$\sum \zeta_i^2$: kuadrat kesalahan

Z^2 : varian total

Validitas sebuah instrumen penelitian (kuesioner) ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X sebagai berikut:

1. (Kompensasi) dapat ditampilkan

Uji validitas variabel X₁ (Kompensasi)

| Item | r-hitung | r-tabel | ket |
|---------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,306 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,495 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,623 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,581 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,742 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,369 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,702 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,812 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,775 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,494 | 0,3 | Valid |

Sumber :hasil olah data Kuosioner SPSS.

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X₁ (Kompensasi) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel:

Validitas variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

| Item | r-hitung | r-tabel | ket |
|---------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,306 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,495 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,623 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,581 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,742 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,369 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,702 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,812 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,775 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,494 | 0,3 | Valid |

Sumber :hasil olah data Kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X_2 (*Lingkungan Kerja*) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y :

| Item | r-hitung | r-tabel | Ket |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0,664 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,551 | 0,3 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,675 | 0,3 | Valid |

Sumber :hasil olah data Kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) maupun 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja Pegawai) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4. Uji Reabilitas X_1 (Kompensasi)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X_1 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Uji Reabilitas Variabel X1 (Kompensasi)

| Item | Cronbach's Alpha | Ket |
|---------------|------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 2 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 3 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 4 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 5 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 6 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 7 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 8 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 9 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 10 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 11 | 0,841 | Reabilitas |
| Pernyataan 22 | 0,841 | Reabilitas |

Sumber :hasil olah data Kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.841, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X1 dinyatakan reliabel.

5. Uji Reabilitas X2 (Lingkungan Kerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X2 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Uji Reabilitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

| Item | Cronbach's Alpha | Ket |
|--------------|------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,717 | Reabilitas |
| Pernyataan 2 | 0,717 | Reabilitas |
| Pernyataan 3 | 0,717 | Reabilitas |
| Pernyataan 4 | 0,717 | Reabilitas |

Sumber :hasil olah data Kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.717, lebih dari nilai standarnya, yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X₂ dinyatakan reliabel.

6. Uji Validitas Reabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel Reabilitas Y (Kinerja Pegawai)

| Item | Cronbach's Alpha | Ket |
|--------------|------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,742 | Reabilitas |
| Pernyataan 2 | 0,742 | Reabilitas |
| Pernyataan 3 | 0,742 | Reabilitas |
| Pernyataan 4 | 0,742 | Reabilitas |

Sumber :hasil olah data Kuosioner SPSS

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.742, lebih standar yang ditetapkan, yaitu 0.60. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

UJI HIPOTESIS

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Kompensasi | 63 | 37 | 60 | 48,40 | 4,087 |
| Lingkungan kinerja | 63 | 15 | 20 | 16,70 | 1,332 |
| Valid N (Listwise) | 63 | 12 | 14 | 12,53 | .642 |

Sumber: hasil olah data kuesioner SPSS

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Kompensasi adalah sebesar 60, sedangkan nilai minimumnya adalah 37. nilai rata-rata sebesar 48.40 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 4.087. Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 20, nilai minimumnya adalah 15. Nilai rata-rata sebesar 16.70 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.332. Nilai maksimum dari variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 14, nilai minimumnya adalah 12. Nilai rata-rata sebesar 12.53 dengan tingkat deviasi standar sebesar 0.642.

Koefisien Determinan

Koefisien determinan dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai *R Square* (R^2) atau *Adjusted R Square*. Berikut hasil pengujian koefisien determinan.

Hasil Uji Koefisien Determinan

| model | R | R square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .809 ^a | .655 | .647 | .382 |

Sumber: hasil olah data kuesioner SPSS

Hasil pengujian data di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.655 atau 65.5. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X1 (Kompensasi) dan X2 Kerja sebesar 65.5% terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sisanya sebesar 34.5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

PEMBAHASAN

Pada sub - sub ini, penulis akan menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada mengenai hubungan variabel kompensasi (X_1), Kompensansi (X_2), ilingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada Universitas Muslim Indonesia baik secara parsial maupun simultan guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan analisis regresi sederhana yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muslim Indonesia tidak berpengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar - 1.343, dan nilai t-tabel adalah 1.66298 (df=85). Hasil pengujian memprlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($1.183 < 0.05$).

Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 9.241, dan nilai t-tabel adalah 1.66298 (df=85). Hasil pengujian memprlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian maka hasil penelitian ini yaitu kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Indikator lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$).

Indikator kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($1.183 < 0.05$).

REFERENSI

- Baharuddin, A. Alhabsyi, T. Utami H. N. 2012. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. Jurnal Profit Volume 6 No . 2012 Hal. 56 – 68
- Dhermawan,A.A.N.B. Sudibya,I G.A.dan Utama, I W.M.2012.*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012 Hal 173-184
- Fauzi U. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172 – 185
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : GrahaIlmu.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 1 Semarang: Badan Peneliti UniversitasDiponegoro.

- Leonardo E. Dan Andreani F. 2015 *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Hal. 28 – 31
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis,L dan Jackson,H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondiani T. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) UPJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012 hal. 46-54
- Nurchayani N.M. dan Adnyani I.G.A.D. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532
- Panggabean. M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riansari,T. Sudiro,A. dan Rofiaty.2012. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 4 Desember 2012
- Supatmi, M. E. Nimran, U. Utami, H. N.2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. JurnalProfit Volume 7 No. 1 2013 Hal. 25 – 37
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wijaya T. dan Andreani F. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Hal. 37 – 45