

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Krebet Baru – Kantor Malang)**

Andri Hidayat
M. Djudi Mukzam
Jurusan Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya
Malang
andrehidayat0013@gmail.com

ABSTRACT

Work environment variable, employee compensation variable has significant influence simultaneously toward employee performance. It is proven by $F_{calculate} > F_{table}$ with result $19,211 > 3,20$ and significant result $F_{0,000} < 0,05$. Partially work environmet has $t_{calculate} < t_{tabel}$ with result $3,780 > 2,012$ and significant result $t_{0,000} < 0,05$ wich means work environment partially has significant effect toward employee. Otherwise, employee compensation has significant effect toward employees performance. It is proven by $t_{calculate} > t_{table}$ with result $2,508 > 2,012$ and significant result $0,016 < 0,05$. In this research also found R Square result of 0,450 or 45% that mean, work environmet and employee compensation has an effect of 45% toward employee performance and 55% influenced by others variable that which is not researched.

Keywords : Work Environment, Employee Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Variabel lingkungan kerja dan kompensasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $19,211 > 3,20$ dan nilai signifikansi $F_{0,000} < 0,05$. Secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,780 > 2,012$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,508 > 2,012$ dan nilai signifikansinya $0,016 < 0,05$. Pada penelitian ini juga didapati hasil *R Square* sebesar 0,450 atau 45% yang berarti lingkungan kerja dan Kompensasi Karyawan memiliki pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja karyawan dan 55% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin ketatnya pesaing di dunia bisnis saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mengatur strategi bagaimana cara mereka agar tetap bertahan, bersaing, dan mencapai tujuan. Perusahaan didirikan karena ada tujuan yang ingin dicapai, tujuan yang ingin dicapai perusahaan salah satu diantaranya yaitu mendapatkan laba yang maksimal dan rating yang tinggi sehingga dapat menunjang eksistensi perusahaan. Salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk bisa bertahan, bersaing, dan mencapai tujuan yaitu mengoptimalkan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik secara otomatis akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan. Usaha yang sederhana sampai yang kompleks membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga utama. Manusia merupakan salah satu penggerak terpenting dalam pengoprasian perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting di dalam sebuah perusahaan. Karena salah satu indikator berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan, bergantung pada bagaimana kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Karena itu, untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan dengan cara bagaimana perusahaan itu bisa memberdayakan sumber daya manusianya dan juga membuatnya betah sekaligus nyaman untuk bekerja. Lingkungan Kerja adalah kondisi lingkungan yang ditinjau secara menyeluruh. Lingkungan kerja yang terfasilitasi dengan baik dan nyaman dapat membuat karyawan semakin betah untuk melakukan tugasnya di perusahaan.. Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana terjadinya aktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah suatu balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang berhak diterima karyawan sesuai dengan hasil kerjanya. Salah satu kebutuhan dan keinginan karyawan adalah mendapatkan imbalan dari perusahaan. Adanya imbalan yang jelas dari perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mempertahankan kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan kompensasi agar karyawan tetap mempertahankan kinerja mereka. Pemberian kompensasi ditujukan agar kinerja karyawan semakin meningkat. Jumlah kompensasi yang diberikan harus adil dan dapat menunjang kelangsungan hidup karyawan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi secara adil dan layak kepada karyawan serta lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Kinerja merupakan kualitas hasil kerja dari karyawan atau organisasi yang dilakukan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PG Krebet Baru – Kantor Malang. Perusahaan yang bergerak dibidang industri produk gula. Menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi bagi karyawan perlu dilakukan PG Krebet Baru – Kantor Malang dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Agar kinerja karyawan tetap sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan dapat memberikan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar karyawan merasa betah dalam melakukan tugas – tugas mereka.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dijelaskan maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka adapun tujuan dilakukannya penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan yang signifikan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2005:181) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Di dalam lingkungan kerja segala aktifitas karyawan dilaksanakan, sehingga harus sangat diperhatikan kenyamanan dalam lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

Jadi kesimpulan atas pendapat diatas yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja seperti alat perkakas serta pengaturan kerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap aktifitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2009:21) “Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Menurut Nitisemito (2005: 183) “Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Nitisemito (2005: 185), “Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama diperusahaan”.

B. Kompensasi Karyawan

Menurut Riva’I (2004:155) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku yang mempengaruhi kinerja”. Hasibuan (2011:133) menyatakan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dalam beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima karyawan yang dapat berupa uang atau barang yang diberikan berdasarkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan untuk membantu mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2002:119) “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”. Sistem kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Penilaian kompensasi melibatkan kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi secara wajar dan adil.

Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji/upah dan insentif”. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan bukan berupa uang namun seperti penghargaan dan pemberian fasilitas kepada karyawan. Menurut Mondy (1993:442), “Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berwujud fasilitas”. Simamora (2006:443), “Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kompensasi yang dapat berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, dan rasa pencapaian”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan dapat membantu karyawan untuk semakim giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

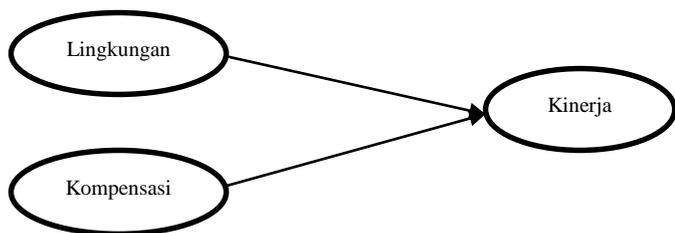
C. Kinerja Karyawan

Menurut As’ad (2004:47), “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Mangkunegara (2005:9), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Hariandja (2005:169) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan dan pertanggung jawabkan.

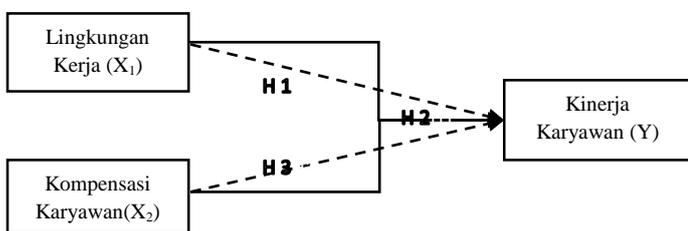
D. Model Konsep dan Hipotesis

Berdasarkan uraian mengenai lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan konsep seperti Gambar 1 :



Gambar 1 : Model Konsep

Untuk mengamati model hipotesis secara lebih jelas dapat dengan melihat Gambar 2 yang dimana menjelaskan model hipotesis dengan lebih spesifik



Gambar 2 : Model Hipotesis

Keterangan:

_____ : Pengaruh Simultan

----- : Pengaruh Parsial

Hipotesis :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu (*explanatory research*) dengan latar belakang tujuan awal penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. juga terdapat variabel-variabel dan hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian di perusahaan PG Krebet Baru – Kantor Malang.

Konsep dalam penelitian ini yaitu, lingkungan, kompensasi, dan kinerja. Terdapat dua jenis variabel diantaranya variabel bebas dan variabel

terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kompensasi karyawan, variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Riduwan (2009:12) “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”. Sedangkan menurut Jogiyanto (2008:131) “Skala ini digunakan untuk mengukur respon subyek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama”.

Pada penelitian ini diambil populasi dari karyawan unit SDM dan keuangan di perusahaan PG Krebet Baru – Kantor Malang, dengan jumlah 50 orang karyawan. Sehingga diambil sampel secara keseluruhan dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Setelah menentukan jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian, selanjutnya menggunakan kuesioner atau angket untuk sarana mendapatkan data penelitian. Jika data yang diperoleh sudah sesuai dengan yang diinginkan maka langkah selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas guna mengetahui apakah data tersebut valid dan reliable untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS ver. 25.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam Tabel 1 :

Tabel 1
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1.1	0.748	0.000	0.3	Valid
X1.1.2	0.572	0.000	0.3	Valid
X1.1.3	0.714	0.000	0.3	Valid
X1.1.4	0.672	0.000	0.3	Valid
X1.1.5	0.828	0.000	0.3	Valid
X1.1.6	0.686	0.000	0.3	Valid
X1.2.1	0.452	0.000	0.3	Valid
X1.2.2	0.553	0.000	0.3	Valid
X2.1.1	0.681	0.000	0.3	Valid
X2.1.2	0.699	0.000	0.3	Valid
X2.1.3	0.491	0.000	0.3	Valid
X2.1.4	0.683	0.000	0.3	Valid
X2.2.1	0.671	0.000	0.3	Valid
X2.2.2	0.548	0.000	0.3	Valid
X2.2.3	0.561	0.000	0.3	Valid
Y1.1.1	0.754	0.000	0.3	Valid
Y1.1.2	0.644	0.000	0.3	Valid
Y1.1.3	0.659	0.000	0.3	Valid
Y1.2.1	0.672	0.000	0.3	Valid

Y1.2.2	0.632	0.000	0.3	Valid
Y1.2.3	0.698	0.000	0.3	Valid
Y1.3.1	0.717	0.000	0.3	Valid
Y1.3.2	0.536	0.000	0.3	Valid
Y1.3.3	0.722	0.000	0.3	Valid

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.809	Reliabel
2	Kompensasi Karyawan (X2)	0.737	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.848	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari Tabel 2 diketahui bahwa nilai dari alpha *cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PG Krebet Baru – Kantor Malang, beralamat di Jalan Bululawang No. 10, Krebet, Kabupaten Malang. Perusahaan ini memiliki visi “Sebagai perusahaan terbaik dalam bidang argo industri, siap menghadapi tantangan dan unggul dalam kompetisi global, bertumpu pada kemampuan sendiri (*own capabilities*).” Dan misi “Menjadi perusahaan dengan kinerja terbaik dalam bidang argo industri, yang dikelola secara profesional dan inovatif dengan orientasi kualitas produk dan pelayanan pelanggan yang prima (*excellent customer service*) sebagai karya sumberdaya manusia yang handal, mampu tumbuh dan berkembang memenuhi harapan pihak-pihak berkepentingan terkait (*stakeholders*).”

Gambaran umum responden menguraikan tentang identitas responden terkait dengan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden. Identitas responden diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 50 responden yaitu PG Krebet Baru – Kantor Malang.

Gambaran umum responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
> 40 Tahun	43	86%
30 – 40 Tahun	6	12%
< 30 Tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa, jumlah responden terbanyak ada pada usia > 40 tahun, yaitu sebanyak 43 orang atau 86%. Jumlah responden terbanyak kedua ada pada usia 30 – 40 tahun, yaitu sebanyak 6 orang atau 12%. Jumlah responden paling sedikit pada usia < 30 tahun, yaitu sebanyak 1 orang atau 2%. Dari data tersebut, rata-rata karyawan yang bekerja di PG Krebet Baru – Kantor Malang memiliki usia yang sudah tua.

Gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	44	88%
Wanita	6	12%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data Tabel 4 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 44 orang (88%) dan sisanya sebesar 6 orang (12%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PG Krebet Baru – Kantor Malang berjenis kelamin laki-laki.

Gambaran umum responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 5
Distribusi Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	34	68%
Diploma	7	14%
Sarjana	9	18%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa, sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/SLTA yaitu sebanyak 34 orang responden (68%) dari jumlah responden. Sebanyak 9 orang responden (18%) pendidikan terakhirnya adalah Sarjana. Sebanyak 7 orang responden (14%) pendidikan terakhirnya adalah Diploma. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PG Krebet Baru – Kantor Malang memiliki tingkat pendidikan SMA.

Gambaran umum responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 6 :

Tabel 6
Distribusi Masa Kerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 5 Tahun	15	30%
6-10 Tahun	27	54%
> 10 Tahun	8	16%
Total	50	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 27 orang (54%). Masa kerja < 5 tahun adalah masa kerja terbanyak kedua yaitu 15 orang (30%), dan selanjutnya masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 8 orang (16%).

A. Analisis Data

Dari jumlah responden sebesar 50 orang karyawan PG Krebbe Baru – Kantor Malang, menghasilkan *Grand Mean* dari distribusi frekuensi tiap – tiap variabel. Variabel lingkungan kerja memiliki *grand mean* sebesar 4.07 dengan demikian masuk dalam kategori baik. Variabel kompensasi karyawan memiliki *grand mean* sebesar 3.88 dengan demikian masuk dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan memiliki *grand mean* sebesar 3.95 dengan demikian masuk dalam kategori baik.

Selain menggunakan analisis deskriptif penelitian ini juga menggunakan analisis statistik inferensial yaitu uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil uji normalitas yang lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 7 :

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63698270
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.083
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan didapat di dapat nilai sig. sebesar 0.200 (dapat dilihat pada table 4.8) atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan H0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *tolerance* yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8 :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,771	1,296
	Kompensasi Karyawan	0,771	1,296

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 8, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas :

- Tolerance* untuk Lingkungan Kerja adalah 0,771
- Tolerance* untuk Kompensasi Karyawan adalah 0,771

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

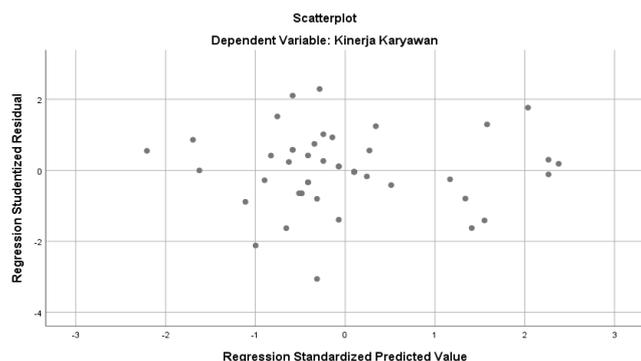
- VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,296
- VIF untuk Kompensasi Karyawan adalah 1,296

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

Uji heterokedstisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *scatterplot*. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis :

- H₀ : ragam sisaan homogen
- H₁ : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 :



Gambar 3 : Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogeny (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows ver. 25 di dapat model regresi seperti pada Tabel 9 :

Tabel 9

Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
Kinerja (Y)	Konstanta	6,235		1,299	0,200
	X1	0,577	0,466	3,780	0,000
	X2	0,408	0,309	2,508	0,016
R		: 0,671			
R ²		: 0,450			
Adjusted R ²		: 0,426			
F hitung		: 19,211	F tabel :	3,20	
Sig.		: 0,000	t Tabel :	2,012	

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10 di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 6,235 + 0,577 X_1 + 0,408 X_2 + e$$

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalm penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Pada penelitian ini terdapat dua uji hipotesis yaitu uji simultan F dan uji paraisal t.

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji simultan dapat diketahui dari nilai F hitung 19,211. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 ; db residual = 48) adalah sebesar 3,20. Karena F hitung > F tabel yaitu $19,211 > 3,20$ atau nilai sig. F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2).

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau $-t$ hitung < $-t$ tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau $-t$ hitung > $-t$ tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t dapat diketahui dari :

- t test antara X1 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,780. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,780 > 2,012$ atau sig. t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.
- t test antara X2 (Kompensasi Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,508. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,508 > 2,012$ atau sig. t (0,016) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Kompensasi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial.

D. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Karyawan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai total rata-rata 4,03 memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja pada PG Krebet Baru – Kantor Malang sudah sangat baik. Pada item pernyataan X1.7 adalah item pernyataan dengan nilai tertinggi sebesar 4,30 yang menggambarkan bahwa hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik sehingga menjaga keharmonisan lingkungan kerja pada PG Krebet Baru – Kantor Malang. Sedangkan pada item pernyataan X1.2 didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,84 adalah nilai terkecil dari nilai item lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan kurang setuju distribusi cahaya merata pada PG Krebet Baru – Kantor Malang, cahaya yang belum merata dapat saja mengganggu aktifitas karyawan dalam melakukan tugas mereka.

Pada analisis deskriptif variabel Kompensasi Karyawan (X2) dengan nilai total rata-rata sebesar 3,86 memberikan gambaran bahwa kompensasi karyawan pada PG Krebet Baru – Kantor Malang berada pada kategori baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada item pernyataan X2.6 dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 merupakan nilai terkecil dari nilai item pernyataan lainnya, yang menggambarkan bahwa adanya pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan item pernyataan X2.2 dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 merupakan nilai terbesar menggambarkan bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan hasil kerja dan hasil target yang telah diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk memayarnya, karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada PG Krebet Baru – Kantor Malang berada pada kategori baik. Pada item pernyataan Y1.4 dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 merupakan nilai terkecil dari nilai item pernyataan lainnya menggambarkan bahwa karyawan PG Krebet Baru – Kantor Malang tidak sepenuhnya setuju jika kualitas hasil kerja mereka meningkat dari waktu sebelumnya. Item pernyataan Y1.9 dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 merupakan

nilai rata-rata tertinggi menggambarkan bahwa mayoritas karyawan setuju jika mereka konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan. Dengan kesadaran karyawan bahwa konsisten menyelesaikan pekerjaan mereka merupakan suatu dampak positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan hasil t test antara X1 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,780. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,780 > 2,012$ atau sig. t (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Berdasarkan hasil t test antara X2 (Kompensasi Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,508. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,508 > 2,012$ atau sig. t (0,016) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Kompensasi Karyawan) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Karyawan atau dengan meningkatkan kompensasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

3. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka hipotesis yang menyatakan pada uji F dengan tingkat signifikansi atau tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 5%. Dapat diketahui bahwa H_1 terdapat pengaruh simultan dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2). Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 19,211. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 ; db residual = 48) adalah sebesar 3,20. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $19,211 > 3,20$ atau nilai sig. F (0,000) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan.

Ini berarti kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari 8 item yaitu pencahayaan di tempat kerja tidak menyilaukan, distribusi cahaya di tempat kerja merata, warna

ruangan di tempat kerja tidak mengganggu mata, ventilasi udara di tempat kerja memberi aliran udara yang baik, tempat kerja saya tidak berisik dari suara luar-luar kantor, ruangan kerja saya tertata dengan baik, hubungan atasan dengan bawahan harmonis, rekan kerja bisa diajak bekerja sama dan selanjutnya variabel Kompensasi Karyawan (X2) yang terdiri dari 7 item yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan pada perusahaan, perusahaan memberikan insentif apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, perusahaan memberikan tugas-tugas yang menarik sebagai imbalan untuk karyawan, perusahaan memberikan tantangan baru dalam pekerjaan, perusahaan memberikan tanggung jawab yang menarik kepada karyawan, karyawan mendapat pengakuan perusahaan atas hasil kerja yang telah dilakukan, perusahaan memberikan reward atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 45% dan sisanya sebesar 55% akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan analisis deskriptif data jawaban responden diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) yang ada di PG Kregbet Baru – Kantor Malang memiliki nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 4,07. Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) yang ada di PG Kregbet Baru – Kantor Malang dinilai sangat baik. Sedangkan untuk Kompensasi Karyawan (X2) yang ada di PG Kregbet Baru – Kantor Malang berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui memiliki rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,88. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Karyawan (X2) yang ada di PG Kregbet Baru – Kantor Malang dinilai baik. Kemudian untuk Kinerja Karyawan (Y) PG Kregbet Baru – Kantor Malang memiliki nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,95. Hasil tersebut berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) PG Kregbet Baru – Kantor Malang dalam kriteria baik.
2. Pengaruh secara simultan variabel bebas yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan dianalisis menggunakan uji F. Pada hasil analisis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,211 > 3,20$)

atau nilai sig. F ($0,000 < \alpha = 0,05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2). Pada hasil analisis regresi linier berganda diketahui nilai $R^2 = 0,450$, yang berarti besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 45%.

3. Pengaruh secara parsial variabel bebas yakni Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan dianalisis menggunakan uji t. Berdasarkan pengujian tersebut diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 3,780 dengan signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Karyawan adalah sebesar 2,508 dengan signifikansi sebesar 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel masing-masing memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa kedua variabel *independent* tersebut masing-masing (secara parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi mampu mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Karyawan, sehingga kondisi lingkungan kerja dan kompensasi karyawan tersebut patut untuk dipertahankan oleh pihak PG Kregbet Baru – Kantor Malang. Selain itu, pada hasil analisis deskriptif diketahui bahwa Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan (*Grand Mean*) sebesar 3,95 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan pegawai PG Kregbet Baru – Kantor Malang masih dapat dimaksimalkan.
2. Pada penelitian ini diketahui nilai R^2 sebesar 0,450 yang berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PG Kregbet Baru – Kantor Malang adalah sebesar 45%. Sedangkan 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti

selanjutnya agar menambahkan variabel *independent* lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Untuk pihak perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawannya menjadi lebih baik lagi. Walaupun kompensasi dan kinerja karyawan di PG Kreet Baru – Kantor Malang sudah tergolong baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. (1999). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*.

Yogyakarta: BPFE

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi

Kelima. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Hasibuan, SP, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.

Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.

Mondy, R, Weyne, and Noe, Robert, M. (1993). *Human Resource Management, USA*, Massahustts: Allyn & Bacon.

Nitisemito, Alex. (2005). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Riduwan. (2009). *Skala Pnegukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta,

Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta.

MAN, Fahrian. (2013). *Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang, Universitas Brawijaya, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*.

Ningrum, Nadiya Lifa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang, Universitas Brawijaya, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*.

Pratama, Stefanus Andi. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Malang, Universitas Brawijaya, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Skripsi*.

Widyatmini dan Luqman Hakim. (2008). *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(2): h:163-171.