

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRIYA LIFEART  
DEVELOPMENT**

**I Nyoman Marayasa<sup>1\*</sup>, Noryani<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang  
marayasa569@gmail.com\***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,6%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,683 > 1,995$ ). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,4%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,380 > 1,995$ ). Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,112 + 0,498X_1 + 0,252X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 56,4%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $43,373 > 2,740$ ).

**Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT. Indriya Lifeart Development. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on compensation for employee performance by 52.6%, the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or ( $8.683 > 1.995$ ). The work environment has a significant effect on employee performance by 37.4%, the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or ( $6.380 > 1.995$ ). Compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation  $Y = 10.112 + 0.498X_1 + 0.252X_2$  and the contribution of influence is 56.4%, the hypothesis test is obtained  $F_{count} > F_{table}$  or ( $43.373 > 2.740$ ).*

**Keywords: Compensation, Work environment, Employee Performance.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014:8). Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang di lakukan atau tidak di lakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2012:78). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:67).

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2014:67). Mathis dan Jackson (2012:118) usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014:84).

Pimpinan perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan hendaknya juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Tata ruang di tempat kerja seperti mebel, pewarnaan, pencahayaan, pertukaraan udara, keamanan fisik, kualitas udara, informal dan daerah pertemuan formal, daerah tenang, privasi, penyimpanan pribadi, rungan kerja, dan sebagainya, berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Nitisemito, 2012:183). Leblebici (2012:2) beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja seluruh organisasi.

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan kinerja karyawan. Banyaknya karyawan yang saat ini selalu mendambakan pemberian kompensasi untuk ditingkatkan sesuai dengan kelayakan pemberiannya, dalam rangka membangun peningkatan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:181) “Kompensasi adalah imbalan atau jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

PT Indriya Lifeart Development adalah perusahaan yang bergerak di bidang tempat makan dan restoran yang diberi nama The Playground yang terletak di Plaza Indonesia ex, yang menawarkan menu dari berbagai benua. Pada tahun 2015 PT Indriya Lifeart Development membuka sebuah usaha catering yang diberi nama Paton dan Preciosa. Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahunnya, dll, dan diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja serta kemampuan masing-masing setiap pegawai.

Bercermin dari masalah tersebut, kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2008:155) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah recruitment. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitment ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah mendapatkan karyawan yang potensial.

Selain masalah yang berhubungan dengan kompensasi, terdapat pula masalah lingkungan kerja yang ada di PT Indriya Lifeart Development cabang Pondok Indah Mall. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan yang ada semakin baik pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, Menurut kinerja karyawan PT Indriya Lifeart Development terlihat dari turunnya pelayanan karyawan terhadap konsumen. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, terlihat dari hasil wawancara dengan karyawan PT Indriya Lifeart Development. Berikut data absensi karyawan PT Indriya Lifeart Development kurang menaati peraturan

Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indriya Lifeart Development”

## B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development ?.

## C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indriya Lifeart Development.

## II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden PT. Indriya Lifeart Development Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	70	32	48	38.50	4.162
Lingkungan kerja (X2)	70	30	46	38.19	3.704
Kinerja Karyawan (Y)	70	33	47	38.89	3.673
Valid N (listwise)	70				

Kompensasi diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,85 dengan standar deviasi 4,162.

Lingkungan kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 3,704.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,88 dengan standar deviasi 3,673

## 2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.250	2.854		4.993	.000
	Kompensasi (X1)	.640	.074	.725	8.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,250 + 0,640X1$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,250 diartikan jika kompensasi tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,250 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,640, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,640 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,640 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.711	3.649		4.305	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.607	.095	.612	6.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,711 + 0,607X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,711 diartikan jika lingkungan kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 15,711 point.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,607, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,607 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,607 point.

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.112	3.239		3.122	.003
	Kompensasi (X1)	.498	.092	.564	5.401	.000
	Lingkungan kerja (X2)	.252	.104	.254	2.432	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,112 + 0,498X_1 + 0,252X_2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,112 diartikan jika kompensasi dan lingkungan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,112 point.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,498, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kompensasi sebesar 0,498 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,498 point.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,252, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,252 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,252 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Kompensasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=70

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,725 artinya kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Lingkungan kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,612 artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.551	2.461

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,751 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.519	2.548

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,526 artinya kompensasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.365	2.927

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,374 artinya lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,4% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 <sup>a</sup>	.564	.551	2.461

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,564 artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.250	2.854		4.993	.000
	Kompensasi (X1)	.640	.074	.725	8.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,683 > 1,995$ ), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.711	3.649		4.305	.000
Lingkungan kerja (X2)	.607	.095	.612	6.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,380 > 1,995$ ), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

### b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.335	2	262.668	43.373	.000 <sup>b</sup>
	Residual	405.750	67	6.056		
	Total	931.086	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $43,373 > 2,740$ ), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 14,250 + 0,640X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,725 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $8,683 > 1,995$ ). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

### 2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,711 + 0,607X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,612 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,380 > 1,995$ ). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.



### 3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,112 + 0,498X_1 + 0,252X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,751 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(43,373 > 2,740)$ . Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## IV. PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(8,683 > 1,995)$ .
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(6,380 > 1,995)$ .
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(43,373 > 2,740)$ .

### B. Saran

Perusahaan harus mempertimbangkan kenaikan upah yang selama ini diberikan kepada karyawan agar mampu memenuhi kebutuhannya. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian lingkungan kerja yang lebih intens lagi.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *"Sumber Kerangka Berfikir Kinerja"*. Gramedia, Jakarta Selatan, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2015.
- Dessler, Gerry, *"Human Resources Management"*, Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno *"Sumber Daya Manusia"*, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Ghozali *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2017.
- Hasibuan, *"Indikator Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Kartono, Kartini, *"Tipe Kepemimpinan Pemimpin Dan Kepemimpinan"*, PT. Radja GrafindoPersada, Jakarta, 2010.
- Keith Davis dan John W.Newstrom (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Gramedia.
- KSU Ambonia Mekar, Ambon

- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Michael R Carrell, "*Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*", Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey, 2015.
- Miftah Thoha "*Kepemimpinan Dalam Manajemen*", Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.
- Nilasari, Irma dan Sri Wiludjeng, 2006, Pengantar Bisnis, Yogyakarta : Graha Ilmu
- NoerAlie Ramdani Suryana, *Jurnal Ilmiah Widya Ekonomika* (2018), ISSN: 2338-7807, Vol.2 No.1, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. A.W Fabercastell
- Sedarmayanti. "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Yulk, G. 1989. *Leadership in Organizations*. Third edition. Prentice-Hall, Inc., New York.