

Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ali Wafi Pratama
Universitas Muhammadiyah Jember
Email: Aliwafi64@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Anugrah Kalisat Jember. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Anugrah Kalisat Jember yang berjumlah 40 karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebesar 40 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan UD. Anugrah Kalisat Jember. Sedangkan jenis data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu tahap statistik deskriptif responden, uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, tahap analisis regresi berganda, tahap asumsi klasik, sedangkan tahap terakhir uji hipotesis dengan melakukan uji parsial dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember.

Kata Kunci: Pemberian kompensasi lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aimed to know the effect of compensation and work circumstances on the employees' work effort in UD. Anugrah Kalisat Jember. The type of this research was descriptive quantitative. The population of this research was all of the employees of UD. Anugrah Kalisat Jember totaling 40 employees. The sampling of population determination used in this research was saturated sample method. The sample used was totaling 40 employees who were all the employees of UD. Anugrah Kalisat Jember. While, the data types were the primary and secondary data. The data collecting methods used were the questioner and interview. The data analysis technique consisted of the respondents' descriptive statistic stage, the data instrument tests including validity and reliability of the test, multiple regression analysis stage, classical assumption stage, and the last stage was hypothesis test by using partial test and coefficient determination. The result of this research was the compensation and the work circumstance affected significantly on the employees' work effort partially in UD. Anugrah Kalisat Jember

Keywords: compensation work circumstance, employees' work effort

1. PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, premi, bonus, insentif, tunjangan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan (Husein Umar, 2007:16). Kompensasi adalah kontra kinerja terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2007:461). Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Sehingga bila kompensasi diberikan dengan adil sesuai dengan berat pekerjaannya maka seluruh sumber daya manusia dengan senang hati melakukan pekerjaannya sesuai dengan permintaan perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut sarwanto (1991: 156), Bonus adalah uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Terdapat fenomena di UD anugrah pada tahun 2015,2016 dan 2017, mengalami naik turun di karenakan hasil yang tidak sesuai target.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang

dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu pekerjaan dikarenakan bila lingkungan kerja sangat menunjang maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal,

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Desain penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Anugrah Kalisat Jember yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel yang digunakan sebesar 40 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan UD. Anugrah

Kalisat Jember. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel yang digunakan sebesar 40 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan UD. Anugrah Kalisat Jember.

Jenis data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari obyek penelitian, yang berupa profil perusahaan, rekapan absensi dan *turn over* karyawan dan data kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang berupa buku, referensi, jurnal dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara. Angket/kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden.

Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan skala 1 sampai 5.

Teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu tahap statistik deskriptif responden, uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, tahap analisis regresi berganda, tahap asumsi klasik,

sedangkan tahap terakhir uji hipotesis dengan melakukan uji parsial dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember.

3. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan

Sejarah Berdirinya UD anugrah klisat jember, UD anugrah adalah produsen sumberdaya pangan dengan produk utamanya yaitu beras, perusahaan ini mulai didirikan sejak tahun 1998 di sumber penang kalisat, Jawa timur. Mulai tahun 2006 berpindah tempat ke sebelah timur tempat yang lama, sampai dengan saat ini. Perpindahan ini disebabkan karena di tempat yang sekarang lebih efektif dan efisien dalam biaya produksi dan barang mentah, di kalisat juga terdapat banyak pekerja yang dapat membantu dalam proses produksi.

Kabupaten jember utamanya daerah kalisat juga merupakan salah satu daerah industri penghasil beras yang sudah dikenal baik di dalam maupun luar kota. Perusahaan ini didirikan di atas tanah berukuran 1500 m², lahan ukuran ±1500 digunakan sebagai bangunan tertutup yang digunakan sebagai kantor, ruang produksi dan tempat barang. Tapi saat ini UD anugrah sudah melakukan perluasan lahan dengan membeli tanah dibagian belakang gudang, dan sedang dalam proses pembangunan. UD. anugrah memproduksi barang berkualitas

baik, berupa beras kepala. Harga produk yang ditawarkan sangat kompetitif, dapat bersaing dengan harga-harga perusahaan lain yang ada di kalisat. UD. Anugrah menggabungkan daya tahan dan keunggulan barang produksi sehingga menghasilkan beras yang super. UD anugrah juga menerima pesanan barang bagus, yang secara khusus didukung oleh Divisi Pengembangan Produk yang berpengalaman. Kota industri di surabaya adalah pelanggannya saat ini. Kurang lebih terdapat 4 buyer yang dimiliki Ud anugrah.

4.1.4 Jumlah Karyawan Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember

Jumlah karyawan Back Office Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Jumlah Karyawan UD. Anugrah Kalisat Jember 2018

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Pemimpin	1
2.	Wakil pimpinan	1
3.	Sekretaris	1
4.	Kepala gudang	1
5.	Kepala Produksi	1
6.	Driver	6
7.	Keamanan	2
8.	Kepala pengiriman	1
9.	Karyawan	26
	Jumlah	40

Sumber : UD. Anugrah Kalisat Jember

4.1.5 Aspek Personalia

4.1.5.1 Jam kerja

Jam kerja pada Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember berdasarkan hari efektif selama Senin-Sabtu adalah sebagai berikut :

1. Senin-Sabtu: Pukul 07.00–16.00 WIB
2. Istirahat : Pukul 11.30–12.30 WIB

4.1.5.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah karyawan yang dilihat dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. Responden menurut jenis kelamin
Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.2 : Responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	34	85
Perempuan	6	15
Total	40	100

Sumber : UD. Anugrah Kalisat Jember

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan data bahwa dari 40 responden sebagaimana besar responden adalah laki-laki yang berjumlah 34 orang (85%), dan perempuan berjumlah 6 orang (15%)

2. Responden menurut usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 : Responden menurut usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
17-24	5	12,5
25-34	6	15
35-44	14	35
45-50	15	37,5
>50	-	-
Total	40	100

Sumber : UD. Anugrah Kalisat Jember

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan data bahwa dari 40 responden sebagai besar responden ada pada rentang usia 17-24 tahun yaitu sebesar 5 orang (12,5%), sedangkan responden yang berusia 25-34 tahun sebesar 6 orang (15%), responden usia 35-44 tahun sebesar 14 orang (35%), responden usia 45-50 tahun sebesar 15 orang (37%), dan tidak ada responden yang berusia >54 tahun.

3. Responden menurut tingkat pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Responden menurut tingkat pendidikan

Usia	Frekuensi	Persentase %
SD	11	27,5
SMP	12	30
SMA	15	37,5
S1	2	5
Total	40	100

Sumber : UD. Anugrah Kalisat Jember

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh data bahwa dari 40

responden, sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA yakni sebanyak 15 orang (37,5%), yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SD sebanyak 11 orang (27,5%), yang memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 12 orang (30%) dan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 orang (5%).

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil kuisisioner yang disebutkan. Hasil kuisisioner tersebut meliputi variabel bebas, Kompensasi (X1), dan Lingkungan kerja (X2), dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1. Kompensasi (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuisisioner tentang kompensasi terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 : Frekuensi pernyataan responden terhadap kompensasi

No	Pernyataan	Dimesi	Jumlahskor					Total
			S	S	N	T	S	
1.	Sayamenerima gajidan upah setiap saya menyelesaikan pekerjaan	Frekuensi	1	1	5	1	-	40
			7	7				
			Prese	4	4	1	2	-
2.	Saya menerima insentif ketika target kerja saya melebihi apa yang di targetkan	Frekuensi	1	2	4	-	-	40
			2	4				
			Prese	3	6	1	-	-
3.	Saya menerima asuransi kesehatan	Frekuensi	1	1	6	1	-	40
			4	9				
			Prese	3	4	1	2	-
			5.	7.	5.	.		
			(%)	0	5	0	5	

4. Saya mendapatkan rekan kerja yang baik	Frekuensi	6	2	5	-
	Prese	1	7	1	-
	ntase	5.	2.	2.	
	(%)	0	5	5	

Rata-rata Variabel	3	5	1	1
	0,	5,	2,	,
	6	7	5	2

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa jawaban responden berdasarkan Kompnsasi (X1) sebagai berikut :

1. Dari 40 responden yang memeberikan tanggapan tentang pernyataan pada indikator pertama, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden 2.5% menyatakan tidak setuju, 5 responden 12.5% menyatakan cukup setuju, 17 responden 42.5% menyatakan setuju, dan 17 responden 42,5% menyatakan sangat setuju. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden dinilai ideal dalam bekerja.
2. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan indikator kedua tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden 10.0% menyatakan cukup setuju, 24 responden 60.0% menyatakan setuju, 12 responden 30.0% menyatakan sangat setuju.
3. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan dapat tentang pernyataan indikator ketiga, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden 2.5% menyatakan tidak setuju, 6 responden 15.0% menyatakan cukup setuju, 19 responden 47.5% menyatakan

setuju, dan 14 responden 35.0 menyatakan sangat setuju.

4. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan indikator keempat, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden 12.5% meyatakan cukup setuju, 29 responden 72.5% menyatakan setuju, dan 6 responden 15.0 menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.6 : Frekuensi pernyataan responden terhadap Lingkungan kerja

No.	Pernyataan	Dimensi	Jumlah skor					Total
			SS	S	N	T	ST	
1.	Saya mendapatkan pencahayaan mencukupi untuk melakukan pekerjaan	Frekuensi	17	17	5	1	-	40
		Presentase (%)	42.5	42.5	12.5	2.5	-	100
2.	Saya cukup nyaman dengan suhu udara yang sejuk	Frekuensi	12	24	4	-	-	40
		Presentase (%)	30	60	10	-	-	100
3.	Saya bekerja tanpa bau - bau yang	Frekuensi	14	19	6	1	-	40
		Presentase (%)	35	47.5	15	2.5	-	100
4.	Saya bekerja dengan tata warna tempat kerja cukup menyenangkan	Frekuensi	6	29	5	-	-	40
		Presentase (%)	15	72.5	12.5	-	-	100
5.	Saya bekerja sangat di lingkungannya sekitar saya melakukan pekerjaan	Frekuensi	12	24	4	-	-	40
		Presentase (%)	30	60	10	-	-	100
Rata-rata Variabel			30.5	56.5	12	1	100	

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan responden berdasarkan item-item pernyataan Lingkungan kerja (X2) sebagai berikut :

1. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan indikator pertama, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden 2.5% menyatakan

- tidak setuju, 3 responden 12.5% menyatakan netral, 17 responden 42.5% menyatakan setuju, 17 responden 42.5% menyatakan sangat setuju.
2. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang indikator kedua, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden 10.0% menyatakan netral, 24 responden 60.0% menyatakan setuju dan 12 responden 30.0% menyatakan sangat setuju.
 3. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang indikator ketiga, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden 2.5% menyatakan tidak setuju, 6 responden 15.0% menyatakan netral, 19 responden 47.5% menyatakan setuju, dan 14 responden 35.0% menyatakan sangat setuju.
 4. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang indikator keempat, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 5 responden 12.5% menyatakan netral, 29 responden 72.5% menyatakan setuju dan 6 responden 15.0% menyatakan sangat setuju.
 5. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang indikator kelima, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden 10.0% menyatakan netral, 24 responden 60.0% menyatakan setuju dan 12 responden 30.0% menyatakan sangat setuju.

Tabel 4.7. : Frekuensi pernyataan responden terhadap kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Dimensi	Jumlah skor					Total
			S	S	N	TS	S	
1.	Saya mempunyai kemampuan yang baik dalam bekerja	Frekuensi	21	17	2	-	-	40
		Preferensi (%)	52.5	42.5	5.0	-	-	100
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya	Frekuensi	17	17	5	1	-	40
		Preferensi (%)	42.5	42.5	12.5	2.5	-	100
3.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	Frekuensi	16	24	-	-	-	40
		Preferensi (%)	40.0	60.0	-	-	-	100
Rata-rata Variabel			45	48,3	5,9	0,8	100	

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan responden berdasarkan item-item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang pernyataan indikator pertama, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden 5.0% menyatakan netral, 17 responden 42.5% menyatakan setuju dan 21 responden 52.5% menyatakan sangat setuju.
2. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang indikator kedua, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden 2.5% menyatakan tidak setuju, 5 responden 12.5% menyatakan netral, 17 responden 42.5% menyatakan setuju, dan 17 responden 42.5% menyatakan sangat setuju.

3. Dari 40 responden yang memberikan tanggapan tentang indikator ketiga, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 4 responden 10.0% menyatakan cukup setuju, 24 responden 60.0% menyatakan setuju dan 12 responden 30.0% menyatakan sangat setuju.

3 Analisa Data

4.3.1 Uji Instrumen Data

4.3.1.1 Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid

No	Variabel/indikator	kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	Alpha	
Kompensasi						
1	X1.1	0,771	0,3120	0,000	0,005	Valid
2	X1.2	0,783	0,3120	0,000	0,005	Valid
3	X1.3	0,834	0,3120	0,000	0,005	Valid
4	X1.4	0,623	0,3120	0,000	0,005	Valid
Lingkungan kerja						
1	X2.1	0,748	0,3120	0,000	0,005	Valid
2	X2.2	0,867	0,3120	0,000	0,005	Valid
3	X2.3	0,797	0,3120	0,000	0,005	Valid
4	X2.4	0,572	0,3120	0,000	0,005	Valid
5	X2.5	0,867	0,3120	0,000	0,005	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y.1	0,703	0,3120	0,000	0,005	Valid
2	Y.2	0,722	0,3120	0,000	0,005	Valid
3	Y.3	0,578	0,3120	0,000	0,005	Valid

apabila nilai r hitung $>$ r table ($n-2$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada table 4.9 berikut ini

Table 4.8 : Hasil Pengujian Validitas

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, hal ini karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

4.3.1.2 Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,700. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,800	0,700	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X_2)	0,798	0,700	Reliabel
4	KinerjaKaryawan (Y)	0,750	0,700	Reliabel

Sumber: Lampiran 7

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi criteria untuk dikatakan reliabel yaitu $>$ 0,700,

sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.1.1.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi
1	Constanta	7.124
2	Kompensasi (X ₁)	1.880
3	Lingkungan kerja(X ₂)	1.203
4		

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 7.124 + 1.880 X_1 + 1.203 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Konstanta = 7.124 menunjukkan besaran dari kinerja karyawan 7.124 satuan pada saat kompensasi dan lingkungan kerja sama dengan nol.
- X₁ = 1.880 artinya meningkatnya kompensasi 1.880 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baik pula kinerja dengan asumsi lingkungan kerja konstan.
- X₂ = 1.203 artinya meningkatnya lingkungan kerja 1.203 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila kompensasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi konstan.

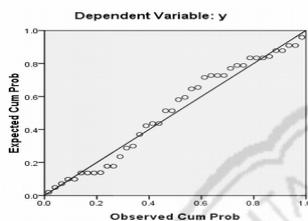
4.1.1.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.1.1.3.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas penelitian data dalam penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada

Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garisdiagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas

Sumber : Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

4.1.1.1.3.3.2 Pengujian

Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwamodel regresi tersebut tidak

Tabel 4.11: Hasil Uji Multikolinearitas

sumber: Lampiran 8

N o	Variabel	Nilai Toleranc e	Nilai VIF
1	Kompensa si (X_1)	0,22	45.63 1
2	Lingkunga n kerja (X_2)	0,22	45.63 1

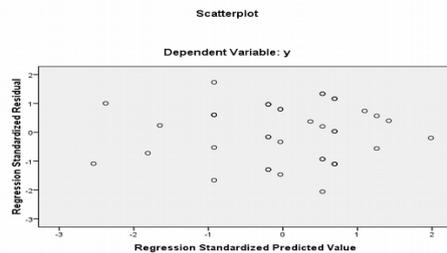
Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.3.3 Pengujian

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 23. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik

menyebarkan secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi. (Ghozali, 2009).



Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

N	Variabel	Signifikan	Taraf Signifikan	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Kompensasi	0,000	0,05	4,020	1,6871	Signifikan
2	Lingkungan kerja	0,003	0,05	3,206	1,6871	Signifikan

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.12, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung}(4,020) > t_{tabel}(1,6871)$ yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan.
- Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung}(3,206) > t_{tabel}(1,6871)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan.

4.3.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi

variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.13: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,734
2	<i>R Square</i>	0,639
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,744

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.13, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.744. Hal ini berarti 74.4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi, disiplin dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 0,256% atau 25.6% ditengkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ud anugrah kalisat jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja, pada perusahaan ud anugrah kalisat jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi dan lingkungan kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada

perusahaan ud anugrah kalisat Jember.

1. Pengaruh secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} (4.020) > t_{tabel} (1.6871)$ dan signifikan $0.003 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ud anugrah kalisat Jember. T_{hitung} positif, semakin baik positif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan ud anugrah kalisat Jember. kompensasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan dalam perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:54). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Aprilia Murty (2012), Kasenda (2013), Aurelia Potu (2013) dan Yuli Suwati (2013). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (3.206) > t_{tabel} (1.6871)$ dan signifikan $0.003 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD Anugrah Kalisat Jember. T_{hitung} positif, semakin baik positif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan UD Anugrah Kalisat Jember. lingkungan kerja dalam sebuah kinerja sangatlah penting untuk mengembangkan kehidupan sosial dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap kinerja atau tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12). Dalam penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya

yang menggunakan IBM SPSS Versi 23 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya: Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember. Sedangkan perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember.

5. TERIMAKASIH

Terimakasih peneliti ucapkan untuk Perusahaan UD. Anugrah Kalisat Jember yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian. Kepada Drs Akhmad Suharto. MP., dan Nur Saidah. SE.MM yang telah memberikan arahan dan masukan terhadap penelitian ini.

6. REFERENSI

- Abdurrahmat fathoni. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: rineka cipta.
- Alex s. Nitisemito. 1992., *Manajemen dan sumber daya manusia*, bpfe ugm, yogyakarta.
- Anwar prabu mangkunegara. 2005. *Sumber daya manusia perusahaan*. Remaja rosdakarya: bandung.
- Aprilia Murty. 2012. *Pengaruh kompensasi motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi studikamus perusahaan manufaktur di surabaya*. Surabaya.

- Arep, ishak dan hendri tanjung. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*.
- Armstrong, m. And baron, a. 1998. *Performance management – the new realities*. London: institute of personnel and development.
- Aurelia Potu. 2013. Kepemimpinan Motivasi dan Tenaga Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara. Manado. ISSN 2303-1174
- Bambang, kusriyanto. 1991. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Pustaka binaman pressindo: jakarta.
- Basri, a. F. M., dan rivai, v.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: pt raja. Grafindo persada.
- Handoko, t. Hani. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*(edisi 2).yogyakarta:bpfe.
- Hasibuan malayu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketujuh belas, jakarta bumi aksara.
- Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company*. Manado. ISSN 2302-1174
- Luthans, fred. 2006. *Perilaku*, (alih bahasa v.a yuwono, dkk),edisi bahasa indonesia, yogyakarta: andi.u organisasi
- Mangkuprawira, t. B. Sjafrri. 2004. *Manajemen sdm strategik*. Jakarta: pt. Ghalia. Indonesia.
- Payaman j. Simanjuntak, 2005, *manajemen dan evaluasi kinerja*, jakarta: lembaga penerbit fakultas ekonomi ui.
- Prawirosentono.s, 1999. *Manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja karyawan*. Bpfe, yogyakarta.
- Rizal, y., hubeis, m., mangkuprawira, s., & maulana, a. (2013). *Pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri go public*. *Manajemen ikm: jurnal manajemen pengembangan industri kecil menengah*, 8(1), 1-8. Bogor: ipb.
- Robbins, stephen, 2006, “*perilaku organisasi*”, prentice hall, edisi kesepuluh sabardini, 2006, “*peningkatan kinerja melalui perilaku kerja berdasarkan kecerdasan emosional*”, telaah bisnis, vol.7, no.1.
- Sarwanto (1991). *Dasar – dasar organisasi manajemen*. Jakarta: ghalia.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung. Mandar. Maju.
- Sugiyono.2010.*metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*.bandung:alfabeta.
- Supardi, 2003, *kinerja karyawan*, ghalia jakarta.
- Sutrisno. (2009), *manajemen keuangan teori, konsep dan aplikasi*, edisi pertama, cetakan ketujuh, penerbit ekonisia, yogyakarta.
- Suwati, yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau*. Samarinda. ISSN 0000-0000
- Umar, husein. 2007. *Riset sumber daya manusia*. Gramedia pustaka utama, jakarta
- Veithzal rivai, 2005, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke*

praktik, edisi 1, pt raja grafindo
persada, jakarta.

Wibowo (2010: 7). *Manajemen
kinerja*, edisi ketiga. Rajawali pers,
jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja
sumber daya manusia* teori
aplikasi dan penelitian. Jakarta.
Penerbit: salemba empat.

