

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SUKAWATI PANCAKANTI DI GIANYAR

OLEH :

I GUSTI AYU PUSPA DEWI

ABSTRAKSI

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kompensasi dan lingkungan kerja diyakini mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kompensasi dan membaiknya lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan maupun secara simultan maupun secara parsial kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi diambil sebagai sampel yaitu sebanyak 33 orang karyawan PT. BPR Pancakanti Gianyar, atau dalam hal ini disebut sensus. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data analisis dengan : analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, F-test, t-test.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linier berganda diperoleh $Y = 21,374 + 0,237 X_1 + 0,276 X_2$. Hal ini berarti bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil F-test diperoleh F-hitung sebesar 36,862 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,32 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan atau serempak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukawati Gianyar, yang ditunjukkan oleh hasil t-test diperoleh t_1 -hitung diperoleh sebesar 2,906 dan t_2 -hitung=3,089 lebih besar daripada t-tabel sebesar 2,042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

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

ABSTRACT

Performance is a behavior that everyone as the resulting performance by employees in accordance with its role within the company. Compensation and working conditions are believed to be able to influence employee performance in achieving the goals set. The higher compensation and an improved working environment, the higher the performance of employees.

*The formulation of the problem in this research is: How does the compensation and work environment partially on the performance of the employees and simultaneously and partial compensation and work environment on employee performance? The research objective was to determine the effect simultaneously or partially between compensation and work environment on employee performance. Populations were sampled as many as 33 employees of PT. BPR Pancakanti Gianyar, or in this case called the census. Data collection techniques are observation, interviews, and documentation. Data analysis: multiple linear regression analysis, analysis of determination, F-test, t-test. Based on the analysis **TEBUKTI** that compensation and work environment positive and significant impact directly on the performance of employees of PT. Rural Bank Sukawati Gianyar Pancakanti indicated by multiple linear regression equation obtained $Y = 21.374 + 0.237 X1 + 0.276 X2$ This means that the improved performance of employees affected simultaneously influenced by the compensation and work environment. F-test results obtained amounted to 36.862 F-count is greater than the F-table of 3.32 then H_0 is rejected and H_a accepted. This means that the work of an environmental compensation and simultaneously or simultaneously have a positive and significant influence on employee performance (hypothesis proven).*

There is a positive and significant effect partially between compensation and work environment to employees performance at PT. BPR Sukawati Gianyar, which is shown by the results of t-test is obtained t_1 -count obtained at 2.906 and t_2 -count = 3,089 bigger than t-table of 2,042 hence H_0 refused and H_a accepted, meaning compensation and working environment partially has a positive influence and significant to employees performance (hypothesis proven).

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

1. PENDAHULUAN

1) Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar didirikan untuk membantu pembangunan di segala bidang, melalui fungsi intermediasi (perantara) antara pemilik dana dengan pinjaman dana, serta kemungkinan untuk memperluas lapangan kerja. Secara khusus lembaga intermediasi, berkeinginan untuk senantiasa ikut membantu pemerintah dalam mendorong laju pembangunan khususnya di Kecamatan Sukawati, Kabupaten Daerah Tingkat II Gianyar dan Bali pada umumnya. Pendirian PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar adalah untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar dalam mengembangkan usahanya, melakukan aktivitas berupa penerimaan simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, simpanan berjangka (deposito) yang penarikannya dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian dana yang dihimpun dari masyarakat tersebut dikelola atau dikembalikan ke masyarakat dalam bentuk kredit atau pinjaman.

Sesuai dengan data terakhir pada akhir tahun 2014 jumlah tenaga kerja di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar dalam rangka atau upaya membantu menjalankan operasional di perusahaan agar tercapai target kerja perusahaan dengan kinerja yang maksimal ialah sebanyak 38 tenaga kerja tetap yang ditempatkan pada masing-masing divisi sesuai dengan pendidikan akhir setiap tenaga kerja.

Dengan mengeluarkan kebijakan target kerja perusahaan dimana agar setiap tahunnya asset perusahaan mengalami peningkatan mencapai 25% dari asset akhir tahun sebelumnya. Berikut terlihat pada Tabel 1.1, Asset PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar pada tahun 2013 dan 2014 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Asset PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar Periode Tahun 2013 dan 2014.

| Keterangan | Tahun | | Growth | (%) |
|------------|-----------------|-----------------|----------------|-------|
| | 2013 | 2013 | | |
| Kredit | 136,099,081,585 | 165,049,220,486 | 28,950,138,901 | 21.27 |
| Tabungan | 25,393,055,721 | 28,715,151,053 | 3,322,095,332 | 13.08 |
| Deposito | 36,145,500,000 | 49,203,668,128 | 13,058,168,128 | 36.13 |
| Laba | 4,577,732,237 | 4,714,408,171 | 136,675,934 | 2.99 |
| Asset | 57,317,932,046 | 194,933,710,280 | 37,615,778,234 | 23.91 |

Dari tabel 1.1. terlihat peningkatan asset PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar periode tahun 2013 dan 2014 dengan target yang ingin dicapai yaitu sebesar 25% dari asset akhir tahun sebelumnya. Untuk tabungan asset yang telah dicapai sebesar 13% deposito sebesar 26%, kredit sebesar 21%, asset sebesar 19%. dengan kata lain target yang telah tercapai kurang atau di bawah dari target PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Gianyar sebelumnya yaitu sebesar 25%.

Berdasarkan data tersebut dimana PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk meningkatkan Asset yang telah dicapai sebelumnya, sehingga sesuai dengan Asset yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar 25%.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Gianyar sehingga dapat tetap eksis di masyarakat mengingat persaingan lembaga keuangan saat ini begitu pesat. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keadaan lingkungan kerja fisik di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar kurang mendukung karena berada di kawasan padat penduduk dengan tingkat kebisingan yang tinggi, dengan keadaan pada saat musim penghujan akses jalan menuju PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Gianyar memungkinkan terjadinya banjir berkelanjutan dikarenakan kawasan daerah resapan air dan struktur akses jalan yang kurang memadai dengan kondisi saluran pembuangan air atau limbah yang sering tersumbat pada saat musim penghujan. Sedangkan pada saat musim kemarau keadaan di lingkungan kerja PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar suhu udara sangat tinggi maka terasa panas saat bekerja dikarenakan di kawasan tersebut banyak berdiri bangunan dan kurangnya penghijauan di areal sekitar. Sedangkan struktur bangunan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar bentuk dan desainnya sudah termasuk dalam kategori bangunan lama.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka rumusan masalah yang tepat adalah :

- Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai untuk menambah keterampilan dan pengalaman dalam mengimplementasikan teori yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dibangku kuliah yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1) Landasan Teoritis

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusia yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan.

b. Pengertian Perseroan Terbatas (PT), Insentif dan finansial insentif.

1) Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas adalah suatu perseroan dua atau lebih yang memperoleh modal dengan cara mengeluarkan saham. Pemilik modal atau pemegang saham disebut sebagai persero yang bertanggung jawab hanya sebesar modal yang serahkan. Pendirian PT harus memenuhi syarat formal dan material. Syarat formal meliputi pembuatan akte pendirian didepan notaris dan sahkan oleh menteri kehakiman melalui pengadilan negeri setempat.

2) Pengertian Insentif.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

3) Pengertian Finansial Insentif.

Asri Laskmi Riani (2013:132) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu.

Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk; bonus, komisi baik secara finansial (uang, saham) ataupun dalam bentuk benefit lain (jalan-jalan ke luar negeri, rumah, mobil, dan lain-lain).

- c. **Kompensasi**
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2003:118)). Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. **Lingkungan Kerja.**
Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2001:1), 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.
 - a. Lingkungan Kerja Fisik.
 - b. Lingkungan Kerja Non Fisik.
- e. **Kinerja Karyawan**
Menurut Swasto (2003:26), mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau melaksanakan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Simanjuntak (2005:1), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

3. METODE PENELITIAN

- 1) **Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian**
 - a) Penelitian berlokasi di PT. BPR Sukawati Pancakanti yang beralamat di Jl. Batuyang 67 B Batubulan.
 - b) Sebagai objek dalam penelitian ini adalah Bagian SDM pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.
- 2) **Identifikasi Variabel**
 - a) **Variabel Terikat**
Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
 - b) **Variabel Bebas**

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya, terdiri dari Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2).

- 3) Definisi Operasional Variabel
 - a) Kompensasi *financial* adalah segala bentuk balas jasa dan biaya yang harus dikeluarkan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar dengan harapan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.
 - b) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seluruh karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar yang dapat mempengaruhi kinerjanya.
 - c) Kinerja karyawan adalah perilaku seluruh karyawan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti Gianyar dalam memainkan peran yang mereka lakukan di bank tersebut, untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
- 4) Jenis Data
 - a) Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan seperti sejarah singkat berdirinya PT. BPR Pancakanti Gianyar, struktur organisasi, deskripsi jabatan, fasilitas, dan sarana.
 - b) Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang perlu di analisis seperti jumlah sekor jawaban responden dari hasil kuisioner yang disebar.
- 5) Sumber Data
 - a) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
 - b) Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).
- 6) Responden Penelitian

Seluruh populasi sebanyak 33 orang karyawan tersebut dijadikan sebagai responden.

4. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1) Sejarah Berdirinya PT. BPR Sukawati Pancakanti – Gianyar

PT. BPR Sukawati Pancakanti - Gianyar merupakan Bank yang berada di daerah kecamatan berbasis kota yang beralamat di Jalan Batuyang No. 67 B, Batubulan, Kabupaten Gianyar. Berdiri dengan Akte Notaris No. 151 tanggal 27 September 1989, notaris I Putu Chandra, SH. yang berkedudukan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Daerah Tingkat II Gianyar, Provinsi Bali.

Kepemilikan saham PT. BPR Sukawati Pancakanti-Gianyar sebanyak 4 orang, dengan komposisi kepemilikan dari masing-masing pemegang saham adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Komposisi Kepemilikan Saham PT. BPR Sukawati Pancakanti-Gianyar

| No. | Pemegang saham | Lembar | % | Nominal |
|-----|----------------|--------|---|---------|
|-----|----------------|--------|---|---------|

| saham | | | | |
|--------|------------------------|--------|-----|---------------|
| 1 | Made Arya Amitaba | 3,100 | 25% | 3,100,000,000 |
| 2 | Ni Made Putri Suandewi | 3,100 | 25% | 3,100,000,000 |
| 3 | I Nyoman Oka Sunarya | 3,100 | 25% | 3,100,000,000 |
| 4 | I Wayan Suranala | 3,100 | 25% | 3,100,000,000 |
| Jumlah | | | 100 | 12,400,000,00 |
| | | 12,400 | % | 0 |

2) Struktur Organisasi PT. BPR Sukawati Pancakanti

Struktur organisasi pada PT. BPR Sukawati Pancakanti dapat menunjukkan hubungan antara satu bagian dengan bagian yang lain. Disamping itu tugas dan tanggung jawab dengan mudah dapat diketahui untuk masing-masing bagian.

3) Ringkasan Umum Kegiatan Usaha

Kegiatan yang dilakukan oleh Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan Undang-undang PerBankan No. 7 tahun 1992 yang disempurnakan lagi menjadi Undang-undang PerBankan No. 10 tahun 1998 adalah :

- 1) Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- 2) Memberikan kredit.
- 3) Menyediakan pembiayaan bagi nasabah berdasarkan prinsip bagi hasil sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah.
- 4) Menempatkan dananya dalam bentuk sertifikat deposito dan atau tabungan pada Bank lainnya.

5. PEMBAHASAN

1) Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Pria | 20 | 61% |
| Wanita | 13 | 39% |
| Total | 33 | 100,0 |

b. Data ini Karakteristik Responden Menurut Umur

| Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| 21 – 30 | 10 | 30,0 |

| | | |
|---------|----|-------|
| 31 – 40 | 13 | 40,0 |
| 41 – 50 | 10 | 30,0 |
| Total | 33 | 100.0 |

c. Responden Menurut Pekerjaan

| Umur (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| 21 – 30 | 10 | 30,0 |
| 31 – 40 | 13 | 40,0 |
| 41 – 50 | 10 | 30,0 |
| Total | 33 | 100.0 |

2) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BPR Pancakanti Gianyar.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti Gianyar. menggunakan alat analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, determinasi, analisis Uji t dan analisis Uji F. Untuk mempermudah perhitungan tersebut penulis menggunakan alat bantu komputer berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) version 22.0 for windows. Rumusan hasil analisis yang diperoleh :

Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pancakanti Gianyar

| Keterangan | Regresi | t _{-test} Sig |
|------------------------------------|---------|------------------------|
| Constant | 5,987 | 1,932 0,063 |
| Kompensasi (X ₁) | 0,740 | 2,906 0,007 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | 0,715 | 3,089 0,004 |

Nilai R = 0,843
 Nilai R² = 0,711
 F_{-test} = 36,862
 n = 33

a. Analisis Regresi Linier Berganda

dapat dibuat persamaan regresi linier berganda pola pengaruh variabel bebas Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y), sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$, $Y = 5,987 + 0,740 X_1 + 0,715 X_2$.

Secara umum dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂), secara bersama memiliki pola pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂), secara besama-sama ditingkatkan, maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Sebaliknya, apabila Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂),

secara bersama-sama menurun, maka akan terjadi penurunan Kinerja karyawan (Y).

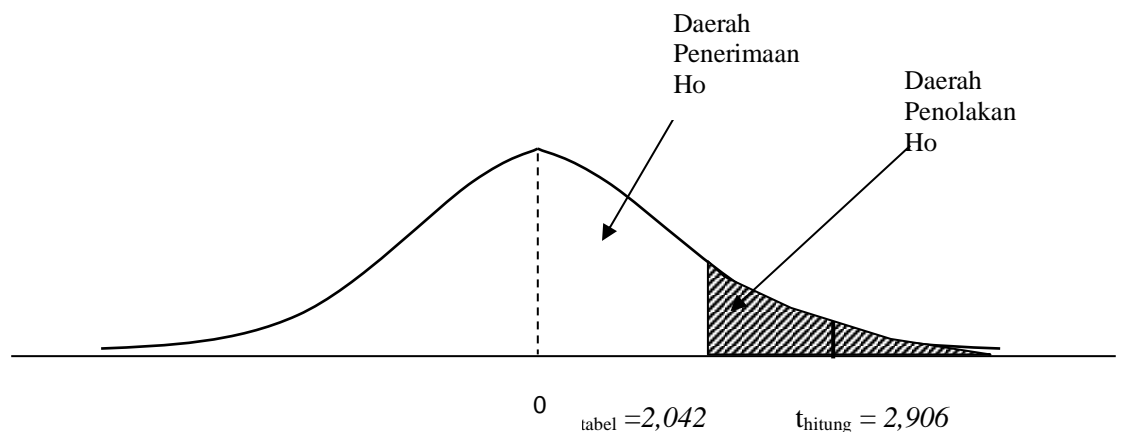
b. Analisis Determinasi

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi $D = R^2 \times 100\%$. Besarnya R^2 (*R-square*) sesuai Tabel 5.4 diatas = 0,711. Karena besarnya $R^2 = 0,711$, maka :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,711 \times 100 \% \\ &= 71,1\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (D) sebesar 71,1%, berarti Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), secara bersama-sama sebesar 71,1%. Sisanya sebesar $100 \% - 71,1\% = 28,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) = 71,1% menunjukkan besarnya sumbangan kombinasi Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2), dalam meningkatkan Kinerja karyawan (Y).

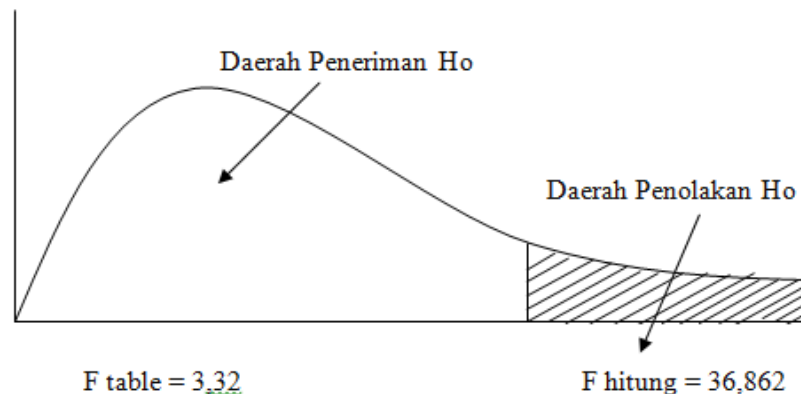
c. Analisa Uji t



Bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y). Kompensasi (X_1) dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y) secara signifikan/nyata.

d. Analisa Uji F

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-F.



Apabila nilai $F_{hitung} = 36,862$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,32$, maka ternyata nilai $F_{hitung} = 36,862 > F_{tabel} = 3,32$, dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ secara bersama-sama Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan (nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif yang signifikan dari Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan (Y) pada analisis ini, menunjukkan persamaan regresi linier $Y = 5,987 + 0,740 X_1 + 0,715 X_2$ dan persentase pengaruh Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) sebesar 71,1% terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau nyata. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan teruji kebenarannya.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengumpulan data dan hasil analisis data Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan:

- a) Berkaitan dengan hipotesis nomor 1 dan dari analisis secara parsial diperoleh persamaan regresi parsial $Y = 5,987 + 0,740 X_1 + C$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan sebesar 40,5%. Artinya semakin meningkat Kompensasi semakin meningkat pula Kinerja karyawan.
- b) Berkaitan dengan hipotesis nomor 2 dan dari analisis secara parsial diperoleh persamaan regresi parsial $Y = 5,987 + 0,715 X_2 + C$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 25,3%. Artinya semakin meningkat Lingkungan kerja semakin meningkat pula Kinerja karyawan.

2) Saran

- a) Mengacu pada kesimpulan yang diatas menyatakan, kedua variabel bebas penelitian yang meliputi Kompensasi dan Lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka pimpinan perlu tetap menjalankan atau bila perlu meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan Kompensasi maupun Lingkungan kerja.
- b) Karena dari dua faktor di atas baru mampu menyumbang sebesar 71,1% terhadap perubahan Kinerja karyawan, maka pihak pimpinan masih perlu mengusahakan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laskmi Riani 2013. *Perspektif kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksa.
- Nitisemito , 2000. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensin) untuk Ekonomi dan Bisnis*, Denpasar Edisi Kedua, Keraras Emas.
- Sastrohadiwiryo, Dr. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Lingkungan Kerja Fisik*. Badung : CV. Alfabeta.
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Angkasa.
- Swasto.2003. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya, Studi Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM Tajung Perak Surabaya)*. Jurnal Aplikasi Series No 8,1,7