

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian

Pujiarti¹⁾, Pujianti²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾pujiarti.pujiarti@ubd.ac.id

²⁾Fujiciko@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Kompensasi
Kinerja karyawan

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 37 responden, sedangkan untuk metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Dari hasil analisis, penulis memperoleh hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 25,317 + 0,276X_1 + 0,236X_2 + e$, artinya setiap peningkatan atau penurunan lingkungan kerja sebesar 1 poin maka kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,276, sedangkan peningkatan atau penurunan kompensasi sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,236. Dari analisis hubungan koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0,590 dan kompensasi sebesar 0,618, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian. Dari hasil uji t, diketahui t_{hitung} untuk X_1 sebesar 2,311 dan X_2 sebesar 2,745, dengan menggunakan tabel distribusi normal dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh t tabel 1,6895 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,311 > 1,6895$ dan $2,745 > 1,6898$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 14,829, dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,28, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dan kunci yang berperan penting untuk mencapai keberhasilan setiap perusahaan. Perusahaan menggunakan sumber daya manusia untuk mengelola, mengatur serta memanfaatkan fungsinya guna mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dengan baik. Hal ini disebabkan karena kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan tentunya mempunyai tujuan dan sasaran untuk keberhasilannya. Perusahaan dapat menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Daya saing yang semakin tinggi sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, bila mereka menginginkan setiap karyawan memberikan hasil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan

* Corresponding author

doi:

semangat kepada karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa lingkungan kerja yang nyaman akan membuat seorang karyawan tidak dapat bersemangat dalam menjalankan tugasnya, sehingga memberikan hasil akhir pekerjaan yang tidak memuaskan.

Tidak hanya lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh di perusahaan, ada beberapa faktor lain salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sumber penghasilan yang didapat oleh setiap karyawan. Tingkat penghasilan yang didapat sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan bagi seseorang (Kurnia et al. 2019). Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Tingkat kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat jabatan, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam menentukan kompensasi harus berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

Biasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan timbal balik yang sudah dilakukan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kompensasi bisa membuat seorang karyawan giat dan semangat dalam melaksanakan tugasnya (Josephine and - 2017). Dengan adanya kompensasi

maka karyawan akan lebih semangat dan giat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kerja karyawan tersebut, maka dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan.

II.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut Eddy Sanusi Silitonga (Sedarmayanti 2020, 54) menyatakan bahwa :

“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”.

Menurut Eddy Sanusi Silitonga (Gouzali Saydam 2020, 54) mengatakann bahwa :

“Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Surajiyo (Sunyoto 2020, 53) menyatakan bahwa :

“Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas dan menjalankan tugas–tugasnya dalam bekerja”.

Kompensasi

Menurut (Sastrohadiwiryono 2015, 447) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Susanto (Fajar 2017, 33) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefit*)”.

Menurut (Pujiarti 2019, 4) menyatakan bahwa :

“Kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh SDM atas kemampuan dan keahlian yang diberikan kepada suatu organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (Bernadin dan Russel 2015, 76) menyatakan bahwa : “Kinerja Karyawan memperlihatkan kuantitas dan kualitas daripekerjaan dalam jangka waktu tertentu oleh fungsi pekerjaan”.

Menurut (Sinambela, dkk. 2019, 8) mengatakan bahwa :

“Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan itu penting, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, perlu adanya penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan”.

Menurut (Pujiarti 2019, 3) menyatakan bahwa :

“Suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan padatingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

III. METODE

Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana penelitian dengan membuat cerminan secara sistematis serta akurat sifat- sifat yang berhubungan dengan fenomena yang hendak diteliti dan menarangkan tentang bagaimana informasi dikumpulkan, diolah, serta dianalisa buat sesuatu pembuktian serta pengujian dalam menggapai sesuatu tujuan.

Populasi dalam penelitian ini di lakukan di PT. Menara Berlian yang berjumlah 37 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak populasi 37 sampel

Tabel 1. Responden

Laki	19
Wanita	18

Pengumpulan Data

- a. Studi Kepustakaan (Library Research)
Studi Kepustakaan didapatkan dengan membaca buku-buku referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas. Peneliti ini dimaksudkan untuk mengumpulkan teori-teori yang relevan untuk dijadikan dasar kriteria dalam pembahasan topik skripsi.
- b. Kuisisioner (Angket)
Melakukan penyebaran pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan penelitian yang di berikan kepada responden (karyawan PT.Menara Berlian) untuk dijawabnya dan pengisian akan menggunakan skala likert, dengan menceklis setiap pertanyaan.

Setiap pertanyaan akan mendapatkan lima pilihan dan setiap jawaban akan di berikan skor. Jawaban setiap item pertanyaan memiliki jawaban sangat positif sampai sangat negative. umumnya skala likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan 1, 2, 3, 4,dan 5. Sangat setuju = skor 5, setuju = skor 4, netral= skor 3, skor 2 = tidak setuju, dan skor 1 = sangat tidak setuju.

1. Statistik Deskriptif

Pengujian yang pertama yang akan dilakukan dalam uji statistik adalah melihat statistik deskriptif dari hasil jawaban responden.

Menurut AjatRukajat (Nasir 2018, 1) menyatakan bahwa :

“Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan deskripsi, gambaran atau lukisan mengenai kejadian secara sistematis mengenai fakta-fakta terhadap fenomena yang diselidiki”.

"Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan buat mengecek tingkatan valid ataupun tidak validnya instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan informasi ataupun untuk mengenali apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner betul- betul sanggup mengatakan suatu yang hendak di ukur oleh kuesioner. Pengukuran menentukan signifikan ataupun tidak signifikan dengan menyamakan nilai r hitung dengan nilai r table, dengan menggunakan program pc yang di gunakan buat analisis statiska (SPSS).

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X)^2 - (\sum X)^2\} \{(n\sum Y)^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

Rxy	Koefisien korelasi X dan Y
N	Jumlah Responden
X	Skor item
Y	Jumlah skor total

Batas paling kecil variable yang dianggap valid adalah $r = 0,30$. Misalnya nilai instrumen tersebut kurang dari 0,30 maka instrumen di katakan tidak valid.

Kesimpulannya adalah jika rhasil positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel valid, namun jika rhasil negatif $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan perlengkapan buat mengukur sesuatu kuesioner yang ialah penanda dari variabel, Sesuatu kuesioner dikatakan reliabel ataupun profesional bila jawaban seorang terhadap statment tidak berubah- ubah dari waktu ke waktu.. Kapan pun alat penilaian tersebut dipakai atau di gunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas akan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right)$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$\sum Si$ = varians responden untuk item I

St = jumlah varians skor total

Untuk memahami variable yang reliabel atau tidak, dilakukan uji statistik dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Patokan yang dipakai sebagai berikut:

1. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan reliable.

2. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Maksud pengujian dengan memakai asumsi klasik ini buat mendapatkan kepastian persamaan regresi yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam evaluasi, tidak terdapat kesalahan yang tidak berubah- ubah. Uji anggapan klasik yang dikemukakan dalam riset ini antara lain :

a. Uji normalitas

Uji Normalitas data dicoba buat mengenali kalau sesuatu informasi terdistribusi secara wajar ataupun tidak. Persamaan regresi dikatakan baik bila memiliki informasi variabel leluasa serta variabel terikat berdistribusi mendekati wajar ataupun tidak..

Uji normalitas dicoba buat menguji apakah pada sesuatu model regresi, sesuatu variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak wajar. Apabila sesuatu variabel tidak berdistribusi secara wajar, hingga hasil uji statistik hendak hadapi penyusutan. Pada uji normalitas informasi bisa dicoba dengan menggunakan Grafik P. Plot buat mengetahui normalitas informasi. Bila dalam uji normalitas dengan memakai uji Kolmogrov Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan menurut (Ansofino 2016, 94) Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka distribusi normal.

2 Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan buat mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independent ataupun variable leluasa. Dalam model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi diantara variabel leluasa. Uji Multikolineritas dicoba dengan memandang Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$ Nikolaus Duli (Widarjono 2019, 120).

c. Uji Heteroskedastisitas

bertujuan buat melaksanakan uji apakah pada suatu bentuk regresi terjalin ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pandangan ke pandangan yang lain. Bila variance dari residual sesuatu pandangan ke pandangan yang

senantiasa, hingga dikatakan Homoskedastisitas. jika vaersi yang berbeda, diucap heteroskedastisitas. Salah satu metode buat mengenali terdapat heteroskedastisitas pada sesuatu model regresi linier berganda, ialah dengan memandang grafik scatterplot ataupun dari nilai prediksi variabel terikat ialah SRESID dengan residual error ialah ZPRED. Apabila belum muncul pola tertentu serta tidak menyebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, hingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ansofino 2016, 94).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Informasi penghemat umumnya tidak cuma diakibatkan oleh sesuatu variabel, melainkan oleh sebagian ataupun banyak variabel. Buat itu periset memakai regresi linear berganda buat menganalisis ikatan serta pengaruh satu variabel terikat dengan 2 ataupun lebih variabel leluasa. Rumus linear berganda yang dipakai merupakan selaku berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

a = Nilai konstan

b1 b2 = Koefisien regresi, nilai peningkatan atau penurunan variable Y yang didasarkan variable X.

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ialah perlengkapan ganti buat memperhitungkan kekuatan keterikatan antara Y, X1 dan X2 secara bersamaan. Apabila memiliki 3 variabel Y, X1, X2 maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$R = (b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) / (\sum Y^2)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kompensasi

Dengan kesimpulan:

R = 0 Tidak ada pengaruh antara 3 variabel

R = 1: Hubungan positif

R = -1 Hubungan negatif

Terdapat ketetapan- ketetapan pada analisis korelasi berganda sebagai berikut :

1. Jika nilai R = 0 sehingga dikatakan tidak ada korelasi
2. Jika nilai R > 0 - 0,25 sehingga dikatakan korelasi sangat lemah
3. Jika nilai R > 0,25 - 0,5 sehingga dikatakan korelasi cukup
4. Jika nilai R > 0,5 - 0,75 sehingga dikatakan korelasi kuat
5. Jika nilai R > 0,75 - 0,99 sehingga dikatakan korelasi sangat kuat
6. Jika nilai R = 1 sehingga dikatakan korelasi sempurna

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sesuatu kasus yang sifatnya masih praduga ataupun menduga- duga, karena masih wajib dibuktikan terlebih dulu kebenarannya setelah itu lewat sebuah studi ataupun riset. Hipotesis yang hendak digunakan dalam riset ini hendak diuji lewat tahap- sesi pengujian hipotesis, Tahap-tahap itu terdiri dari :

Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk memeriksa bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya untuk mengetahui hubungan koefisien dapat dites melalui uji t. Menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 25.0. Menurut (Singgih Santoso 2019, 78) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian t yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $\alpha < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.

Jika $\alpha > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya Dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment

Menurut (Singgih Santoso, 2019, 78) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Di Dimana:

F_{hitung} = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a di terima,

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a di tolak

Uji Koefisien Penentu (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi digunakan selaku data mengenai kecocokan sesuatu model serta dihitung buat mengenai sepanjang mana, kontribusi pengaruh yang di berikan variabel X (Lingkungan Kerja, Kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) .Dengan menggunakan rumus selaku berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

IV. HASIL

Uji Kualitas Data

Ujia Validitas

Tabel IV.17

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Untuk Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,7	2,7	2,7
	KS	9	24,3	24,3	27,0
	S	13	35,1	35,1	62,2
	SS	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: SPSS Versi 25

Pada tabel IV.17 dapat dilihat bahwa 1 responden (2,7%) mengatakan tidak setuju, 9 responden (24,3%) mengatakan kurang setuju, 13 responden (35,1%) menyatakan setuju, 14 orang (37,8%) mengatakan sangat setuju. sehingga dapat disimpulkan bahwa sebanyak 14 responden dengan persentase 37,8% menyatakan sangat setuju (SS) bahwa di PT. Menara Berlian, karyawan mendapat upah lembur ketika bekerja melebihi jam kerja kantor.

Uji Reliabilitas

Tabel IV.40
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

Sumber: SPSS Versi 25

Dari tabel *Reliability Statistic* di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha yang dikemukakan oleh Andika Saputra (Arikunto 2020, 4) yang mengatakan bahwa instrumen reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwakuesioner mengenai variabel kompensasi terbukti reliabel.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Korelasi (R) dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel. Oefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel IV.50
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,590 ^a	,348	,329	2,68397	,348	18,644	1	35	,000
2	,683 ^b	,466	,434	2,46384	,118	7,533	1	34	,010

a. Predictors: (Constant), Total_X₁

b. Predictors: (Constant), Total_X₁, Total_X₂

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (individu) variabel independen mempengaruhi variabel dependen atau tidak. Lingkungan kerja (X₁), kompensasi (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dengan embandingkan tingkat signifikan tertentu. Apabila tingkat signifikan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel IV.51
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,317	4,358		5,809	,000
	Total_X ₁	,276	,119	,352	2,311	,027
	Total_X ₂	,236	,086	,418	2,745	,010

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa :

Untuk penyusunan persamaan regresi dari data diatas, dapat menggunakan nilai-nilai dari B yaitu *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B ini didapat nilai konstan sebesar 25,317, sedangkan untuk nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,276 dan variabel kompensasi (X₂) sebesar 0,236, sehingga memperoleh persamaan regresi :

$$Y = 25,317 + 0,276X_1 + 0,236X_2 + e$$

Pada saat variabel X_1 (lingkungan kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,276.

Pada saat variabel X_2 (kompensasi) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka variabel Y (kinerja karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,236.

Pada kolom t digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang ada, dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan nilai tabel dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pada kolom t diketahui bahwa t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 2,311 dengan menggunakan tabel distribusi normal dengan tingkat keyakinan pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) $n-k = 37-2 = 35$, maka diperoleh nilai distribusi t 1,6895. Oleh karena itu, t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar dari t_{tabel} atau $2,311 > 1,6895$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kolom t_{hitung} untuk kompensasi (X_2) 2,745 dengan menggunakan tabel distribusi normal dengan tingkat keyakinan pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (α) $n-k = 37-2 = 35$, maka diperoleh nilai distribusi t 1,6895. Oleh karena itu, t_{hitung} kompensasi lebih besar dari t_{tabel} atau $2,745 > 1,6895$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada kolom signifikan digunakan untuk pengujian probabilitas dengan kriteria pengujian :

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Terlihat pada kolom signifikan diketahui nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,027 dan kompensasi (X_2) sebesar 0,010, dengan demikian probabilitas lingkungan kerja dan kompensasi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) benar-benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisa regresi sudah tepat dan layak. Dan melihat apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Variabel lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan tingkat signifikan tertentu. Apabila tingkat signifikan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima.

Tabel IV.52

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,303	1	134,303	18,644	,000 ^b
	Residual	252,130	35	7,204		
	Total	386,432	36			
2	Regression	180,035	2	90,017	14,829	,000 ^c
	Residual	206,398	34	6,071		
	Total	386,432	36			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X₁

c. Predictors: (Constant), Total_X₁, Total_X₂

Dari uji Anova didapat F_{hitung} untuk model 1 adalah 18,644 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,644 > 3,28$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), maka model regresi ini sudah tepat dan layak.

Dari uji anova didapat F_{hitung} untuk model 2 adalah 14,829 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,829 > 3,28$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh anatara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), maka model regresi ini sudah tepat dan layak.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian” sebagai berikut :

Dari hasil analisis metode penelitian deskriptif yang dilakukan, ternyata Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Menara Berlian. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hasil koefisien korelasi sebesar 0,590 yang mendekati 1, yang artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang dan mempunyai bentuk hubungan yang positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang berlaku di PT. Menara Berlian sudah memadai sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil memiliki koefisien korelasi sebesar 0,618 yang mendekati 1, yang artinya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sedang dan mempunyai bentuk hubungan yang positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Menara Berlian sudah sesuai standart ketenagakerjaan sehingga meningkatnya kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa peningkatan lingkungan kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian dan sebaliknya, penurunan lingkungan kerja dan kompensasi dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian.

R Square menunjukkan angka R square sebesar 0,466. Hal ini memiliki arti bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,6% dan sisanya $100\% - 46,6\% = 53,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t penelitian lingkungan kerja (X1) adalah 2,311 dan nilai t penelitian kompensasi (X2) sebesar 2,745 dan t tabel adalah 1,6895. Oleh karena itu, t hitung lingkungan kerja lebih besar dari t tabel atau $2,311 > 1,6895$, dan t hitung kompensasi lebih besar dari t tabel atau $2,745 > 1,6895$ dengan tingkat signifikansi nilai probabilitas untuk lingkungan kerja sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai probabilitas untuk kompensasi sebesar $0,010 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian.

Untuk F hitung adalah 14,829 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga F hitung > F tabel atau $14,829 > 3,28$. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Berlian.

Dari tabel penelitian yang dilakukan, didapatkan rumus regresi berganda $Y = 25,317 + 0,276X1 + 0,236X2 + e$, artinya pada saat variabel X1 (Lingkungan Kerja) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,276, Pada saat variabel X2 (Kompensasi) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,236.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. **Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja**. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media. 2021.
- Agung, A. A., & Oetomo, H. W. **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 2017.
- Bahri, M. S. **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja**. Surabaya: CV. Jakad Publishing. 2018.
- Ghozali, I. **Aplikasi Anaalisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. 2018.
- Hidayat, A. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit SDM dan Keuangan PG Kreet Baru)**. Jurnal Administrasi Bisnis. 2018.

- Pujiarti. **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama.** *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis.* 2019.
- Rahman, M. **Ilmu Administrasi.** Makassar: CV. Sah Media. 2017.
- Josephine, Yozaia, and Riki -. 2017. "Implementasi EBudgeting Terhadap Kinerja PT Primer Eka Properti Melalui Pengendalian Internal." *Tech-E* 1(1):1–6.
- Kurnia, Yusuf, Yohanes Isharianto, Yo Ceng Giap, Aditiya Hermawan, and Riki. 2019. "Study of Application of Data Mining Market Basket Analysis for Knowing Sales Pattern (Association of Items) at the O! Fish Restaurant Using Apriori Algorithm." in *Journal of Physics: Conference Series.* Vol. 1175.
- Sahlan, N. I., Mekel, P., & Trang, I. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.** *Jurnal Riset Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.* 2015.
- Setya, P., & Mustafa. **Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan.** 2020.
- Sinambela, Poltak, L., & Sarton, S. **Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.** Depok: PT. RajaGrafindo Persada. 2019.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, et al. **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yayasan Kita Menulis. 2020.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik).** Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2018.
- Sulaksono, H. **Budaya Organisasi Kinerja.** Sleman: CV. Budi Utama, 2015.