

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BERLIAN INTI MEKAR KECAMATAN BATANG GANSAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Ziko Fransinatra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat

Email: zikofransinatrassmm@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan pada PT. Berlian Inti Mekar Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama 6 (enam bulan) terhitung bulan September 2018 sampai dengan Pebruari 2019. Tujuan penelitian ini ada/ah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Inti Mekar Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan regresi berganda. koefisien korelasi. dan uji hipotesis yang nantinya dibantu dengan menggunakan SPSS versi 21. Dari hasil penelitian dapat dilihat. Dari hasil perhitungan di peroleh kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Inti Mekar. Serta Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Berlian Inti Mekar secara signifikan. Jika dilihat dari dari koefisien korelasi berganda R adalah 0. 731 artinya memiliki hubungan yang kuat serta searah. Dan selanjutnya diuji dengan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,535 hal ini menunjukkan bahwa (X1) kompensasi dan (X2) lingkungan kerja secara bersama-sama dapat memberikan sumbangan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 53,5%. Dan sisanya 46,5% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Keywords: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu, kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas untuk kerja mereka dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif. dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain-lain. Di mana tingkat kehadiran karyawan dari waktu kewaktu menunjukkan tingkat absensi yang semakin tinggi. Untuk lebih jelasnya hal ini dapat dilihat pada table 1 dibawah ini:

Table 1: Tingkat Absensi Karyawan dan hasil produksi PT. Berlian Inti Mekar Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absen Tidak Hadir		Lambat Masuk		Cepat Pulang	
		F	%	F	%	F	%
2014	157	15	10.55	18	11.48	14	8.91
2015	143	16	11.18	20	13.98	16	11.18
2016	144	13	9.02	16	11.11	13	9.02
2017	129	14	10.85	15	11.62	14	10.85
2018	116	15	12.93	18	15.51	16	13.79

Sumber: PT. Berlian Inti Mekar, data olahan 2018.

Tabel diatas dapat diidentifikasi, pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 157 orang, tingkat absensi 10.55%, lambat masuk 11.48% dan cepat pulang 8.91%. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 143 orang. tingkat absensi 11.18%. lambat masuk 13.98% dan cepat pulang 11.18% Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 144 orang. tingkat absensi 9.02%. lambat masuk 11.11% dan cepat pulang 9.02%.

Pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 129 orang, tingkat absensi 10.85%, lambat masuk 11.62% dan cepat pulang 10.85%. Pada tahun 2018 dengan jumlah karyawan 116 orang, tingkat absensi 12.93%, lambat masuk 15.51% dan cepat pulang 13.79%. Suatu permasalahan bahwa menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan adanya kecenderungan (trend) meningkatnya absensi dan lambat masuk. Dengan memperhatikan tingkat absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, menunjukkan rendahnya semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, Gaji dan tunjangan menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji dan tunjangan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, merangsang karyawan baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada, dan meningkatkan produktivitas.

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Pemberian kompensasi meliputi pemberian gaji dan upah, pemberian tunjangan dan lain sebagainya sering menjadi masalah bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu jika hal ini tidak diperhatikan dengan serius oleh pihak perusahaan ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Di samping itu PT. Berlian Inti Mekar memberikan penggajian dan tunjangan karyawannya berdasarkan aturan yang ditentukan oleh pimpinan perusahaan dan berdasarkan dan disesuaikan dengan upah minimum regional, kerja perusahaan. Berikut ini penulis sajikan berbagai jenis kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diberikan PT. Berlian Inti Mekar kepada karyawan, yaitu sebagai berikut:

Table 2: Jenis Kompensasi PT. Berlian Inti Mekar Tahun 2014 – 2018

No	UMP karyawan PT. Berlian Inti Mekar	Rincian Kompensasi (Rp)	Keterangan
1	Gaji Pokok	2.466.812,00	Disesuaikan dengan kebijakan perusahaan
2	Tunjangan	50.000,00	Disesuaikan dengan kebijakan perusahaan
3	TMK	5.000,00	Disesuaikan dengan kebijakan perusahaan
4	Proporsional	12.000,00	Disesuaikan dengan kebijakan perusahaan
5	Fooding	36.000,00	Disesuaikan dengan kebijakan perusahaan
6	THR		1-2 kali gaji
7	Potongan BPJS	25.218,00	BPJS ketenagakerjaan
8	Tambahan gaji dimuar jam kerja/ lembur	13.468,00	Kebijakan kerja (jam)

Sumber: PT Berlian Inti Mekar, 2018

Setelah karyawan diberikan kompensasi tersebut maka diharapkan mereka dapat bekerja dengan baik dan supaya berprestasi pada bidang pekerjaan yang dijalannya. Selain itu lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan dan penataan ruang yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Lingkungan kerja di PT. Berlian Inti Mekar pada saat dilakukan inspeksi tempat kerja dimana terdapat alat kerja yang tidak terpasang dengan baik, plang wajib APD yang sudah pudar, dan terdapat sampah bereampur dengan bekas material. Selain itu juga setiap hari karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari mesin-mesin pengolah TBS.

Manajemen SDM

Menurut Cardoso Gomes dalam (Syafrina, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manullang dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018a) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018b) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno dalam (Syafriana, 2017) manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Kinerja Karyawan

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan (Muheriono, 2012:96)

Pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Ismail, 2013:212).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai setiap karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Menurut Suprihatiningrum (2012:22) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain

1. Motivasi. Karmi *et al* (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal

dari bahasa Latin *move* yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang. dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

2. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
3. Tingkat stress. Stress merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.
4. Lingkungan Kerja. Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan bagi karyawannya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Sistem Kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sudarmayanti,2009:95).

Menurut Riva'i dalam (Syafriana, Nova; manik, 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhansarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan,pencahayaan dan ketenangan

Lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan- perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Sehultz,2006:186).

Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan. baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang karyawan. baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepcnuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman dan kondusif diharapkan akan

mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik yang bisa berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama karyawan maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja dan kinerja sangat berhubungan. Dimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena lingkungan yang baik tentu akan memberikan dampak baik bagi karyawannya disebabkan karena setiap hari karyawan harus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Yang secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kemampuan karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat menumbuhkan kreatifitas karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sihotang,2007:220).

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam keorganisasian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (Mangkunegara,2007:83).

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan

sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan Ili organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan Iain-Iain (Hariandja,2005:244).

Dalam menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapal memberikan dampak positif terhadap tenaga kerja dalam produktivita kerja. maka setiap perusahaan harus dapat memperhatikan syarat penetapan sebagai berikut : (Hasibuan,2010:118).

Kompensasi harus dapat meningkat. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi mengutamakan keadilan. Kompensasi tidak boleh bersifat statis. Kompensasi yang diberikan harus dapat diperhatikan. Dengan memperhatikan syarat-syarat kompensasi diatas, maka diharapkan akan dapat mengkompensasi tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang sejalan dengan kinerja yg tinggi pula.

Fungsi Kompensasi

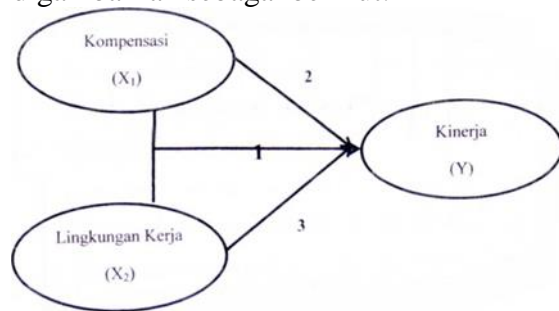
Adapun 3 (tiga) fungsi kompensasi menurut Luthans (2008:93):

1. Fungsi motivasi. Imbalan diberikan kepada karyawan agar memotivasi kinerjanya dan mendorong kesetiaan dan rasa memiliki.
2. Fungsi pengawasan. Semua imbalan memiliki potensi untuk mengontrol. Imbalan mengontrol prilaku ketika ditujukan pada individu yang menyelesaikan tugas trrtentu atau bekeija di tingkat tertcntu. Ketika orang melihat imbalan sebagai mengontrol prilakunya (yakni bertindak dengan cara untuk memperoleh imbalan), orang tersebut menganggap tindakannya berasal d:iri faktor-faktor di luar dirinya (imbalan) dan yang bersangkutan kehilangan rasa penentuan diri. Ketika kemungkinan imbalan tidak lagi berlaku. tidak ada yang mendorong dirinya untuk menggarap aktivitas. jadi kepentingannya akan berkurang.

3. Fungsi informasi. Imbalan juga menyampaikan informasi tentang keahlian atau kemampuan seseorang ketika dihubungkan dengan kinerja atau kemajuan. seperti ketika pimpinan memuji karyawan untuk mempelajari keahlian baru atau memperoleh pengetahuan baru, pengawasan memeberikan karyawan kenaikan upah untuk bekeija di atas standar, dan orang tua membelikan anaknya mainan untuk membuat ruangan tetap bersih.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Lokasi penelitian ini adalah PT. Berlian Inti Mekar, Seberida Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam Penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer. Santoso (2001:14) mengatakan “Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya.” Data primer penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan cara menyebar kuisisioner (angket).
2. Data Sekunder. Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang

dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode menurut Surakhmad (Akdon.2005:107) yang berpendapat:

Apabila ukuran populasi sebanyak kurang dari 100. maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000. ukuran sampel diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi. Dalam penelitian ini adapun yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. Berlian Inti Mekar Desa Danau Rambai Kecamatan Batang Gansal Inhu dengan jumlah yaitu 116 karyawan.

$$S = 15\% + \frac{1000 - n}{1000 - 100} \times (50\% - 15\%)$$

Ket: s = Sampel

n = Jumlah populasi

Maka :

$$S = 15\% + \frac{1000 - 116}{1000 - 100} \times (50\% - 15\%)$$

$$S = 15\% + 34,3\%$$

$$S = 49,3\%$$

Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

- Editing*. *Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.
- Coding*. *Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam

kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

- Scoring*. *Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju

Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju

Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju

Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju

Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

Adapun tahapan yang digunakan dalam analisis data ini meliputi:

- Uji Realibilitas

Rumus reliabilitas dengan metode alpha menurut Arikunto dalam (Yulihardi; Iskanto, 2018) adalah sebagai berikut:

- Uji Regresi

Rumus Regresi Linear Sederhana menurut Sugiyono dalam (Yapentra, 2017) $Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$ Keterangan : Y = Disiplin Kerja a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan) b = Koefisien regresi X1 = Kepemimpinan X2= Motivasi Kerja. ε = Standart error.

- Koefisien R²

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1,

maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen

Uji Determinasi (R^2) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut: (Anwar Sanusi dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018b)

d. Uji Statistik t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut (Priyatno dalam Manik, 2016:238): 1. Menentukan Hipotesis 2. Menentukan tingkat signifikan 3. Menentukan t hitung 4. Menentukan t tabel 5. Kriteria Pengujian Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

HASIL

Dengan menganalisis data menggunakan regresi berganda koefisien korelasi dan uji hipotesis yang nantinya dibantu dengan menggunakan SPSS versi 21. Dari hasil penelitian dengan persamaan regresnya $Y = 2,826 + 0,401 X_1 + 0,433 X_2$ a = konstanta sebesar 2,826 artinya kinerja karyawan adalah 2.826 apabila X_1 (kompensasi) dan X_2 (lingkungan kerja) sama dengan 0 (nol), b_1 = koefisien regresi kompensasi kerja sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dan variabel lain (lingkungan kerja) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,401, b_2 = koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,433 menunjukkan bahwa setiap peningkatan (Lingkungan kerja sebesar satu satuan variabel lain (kompensasi) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,433. Nilai koefisien korelasi diketahui bahwa (X_1) kompensasi dan (X_2) lingkungan kerja mempunyai hubungan

dengan (Y) kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi berganda R adalah 0.731 artinya memiliki hubungan yang kuat serta searah. Dan selanjutnya diuji dengan koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,535 hal ini menunjukkan bahwa (X_1) kompensasi dan (X_2) lingkungan kerja secara bersama-sama dapat memberikan sumbangan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 53,5%. Dan sisanya 46,5% di sumbangan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan di peroleh F hitung yaitu 31,039, sedang F label dapat di peroleh dengan menggunakan label F dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 55 sebagai df penyebut dan df Regresion yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0.05 sehingga diperoleh F label 3.16 karena F hitung (31,039) > F tabel (3,16) maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Inti Mekar Kecamatan Batang Gansal.

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 2,832, pada tabel t dengan db 55 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 2,004, karena t hitung (2,832) > dari pada t tabel (2,004) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,975, pada tabel t dengan db 55 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 2,004, karena t hitung (2,975) > dari pada I tabel (2,004) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang dibahas pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Inti Mekar.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Inti Mekar.
3. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Berlian Inti Mekar secara signifikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arihot T. E. Hariandja. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Duwi Priyatno, 2009, *SPSS: Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Ciava Median
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Multivariate Dengan program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. Nawawi. Ismail, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi
- Rivai, Veithzal & Sagala Jauvani, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2009, *Organizational Behavior. 13th Edition*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprihatiningrum, H & Bodroastuti, T., 2012, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja* (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah), *Jurnal Kajian Akuntansi dan Hisnis, 1*, Surakarta: UMS
- Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita
- Sutalaksana, I.Z, Anggawisastra, R, dan Ijakraintiaja, J.H, 2006, *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit ITB
- Suwatno. Tjutju Yuniarsih. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan <https://hukumonline.com>. Diakses tanggal 19 Pebruari 2019
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018a). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018b). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 9(3), 158–167.
- Syafrina, Nova; manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri nova syafrina. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181 – 191.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business*

Review), 8(4), 1–12.

- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468. <https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Yapentra, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pt. posmetro mandau. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(2), 46–55.
- Yulihardi; Iskamto, D. (2018). Pengaruh perencanaan kerja, motivasi kerja dan koordinasi kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan sipora utara kabupaten kepulauan mentawai. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 9(2), 107–117.