

## PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RADJAWALI

Andri Susilo \* Hendriyatna\*\*

\* STIE La Tansa Mashiro

\*\* STIE La Tansa Mashiro

---

### Article Info

#### Keywords:

Compensation, Work Environment, Employee Performance

### Abstract

*Employee performance is a matter that must be considered by every company. Because the survival of the company depends on the performance of employees that occur in the company. This study aims to determine (1) the effect of compensation on employee performance (2) the influence of the work environment on employee performance (3) the effect of compensation and work environment simultaneously on employee performance.*

*The method used is a quantitative method with a survey. Samples were taken using total sampling techniques, namely 41 employees of CV Radjawali Pandeglang. Data collection tool uses a Likert scale questionnaire. Data analysis techniques using classical assumptions, correlation coefficients, deteremination and multiple linear regression and hypothesis testing using the t test (partial) and F test (simultaneous). Testing statistics using the SPSS V.20 application program.*

*T test results show that compensation has a significant effect on employee performance and the work environment has a significant effect on employee performance. While the F test results show that compensation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

*Based on the results of the study it can be concluded that (1) partially compensation and work environment significantly influence the performance of employees of CV Radjawali Pandeglang (2) compensation and work environment simultaneously significantly influence the performance of employees of CV Radjawali Pandeglang.*

---

---

### Corresponding Author:

andrisusilo@gmail.com

hendriyatna82@yahoo.co.id

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan survei. Sampel yang diambil menggunakan teknik sampling total, yaitu 41 orang karyawan CV Radjawali Pandeglang. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, koefisien korelasi, detereminasi dan regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Pengujian statistik menggunakan program aplikasi SPSS V.20.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Radjawali Pandeglang (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Radjawali Pandeglang

**The Asia Pacific Journal of Management Studies**  
Volume 6 dan Nomor 2  
Mei -Agustus 2019  
ISSN 2407-6325  
hh. 63-74

©2019 APJMS. All rights reserved.

## Latar Belakang

Berdirinya sebuah organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi merupakan sesuatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Tujuan organisasi atau perusahaan biasanya berupa peningkatan kualitas produk atau jasa, pemenuhan permintaan pasar, perbaikan pelayanan pelanggan, meningkatkan daya saing, serta meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dilakukan sebuah perusahaan untuk mendapatkan keuntungan atau setidaknya dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Namun pada kenyataannya proses pencapaian tujuan tidak mudah dilakukan, perusahaan atau organisasi sering dihadapkan pada beberapa masalah seperti banyaknya pesaing maupun masalah dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuannya, setiap perusahaan harus memiliki daya saing dan mempunyai nilai lebih dibandingkan para pesaingnya, selain itu perusahaan harus dapat mengatasi berbagai masalah yang terdapat di perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat

berjalan dengan lancar. Kegiatan perusahaan meliputi proses pelaksanaan kerja maupun penggunaan sumber daya organisasi yang dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Diperlukan upaya manajemen yang baik, supaya kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan mampu menghasilkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa aspek manajemen yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan, salah satunya ialah manajemen sumber daya manusia. Menurut Wilson Bangun, (2012 : 31) mengatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia". Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan kinerja adalah hal yang harus dilakukan oleh perusahaan maupun

karyawan. Selain untuk mendapatkan keuntungan perusahaan, peningkatan kinerja juga harus dilakukan karyawan dalam rangka pengembangan diri dan untuk promosi jabatan. Muheriono, (2014 : 95) menyatakan bahwa “kinerja atau *performance* adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang diperlukan dalam perusahaan, karna kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan.

Jika kinerja karyawan turun, maka dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga jika dibiarkan maka keuntungan perusahaan dapat menurun dari kegiatan produksi yang dilakukan perusahaan. Tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karena sistem manajemen kinerja yang digunakan kurang baik. Menurut Wilson Bangun, (2012 : 230) mengatakan bahwa “sistem manajemen kinerja adalah proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”. Penerapan sistem kinerja yang baik diharapkan membuat para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan atau perusahaan juga dapat ditingkatkan melalui beberapa hal seperti, memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik mengenai kompensasi yang akan diberikan kepada para karyawan. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan setidaknya mampu memenuhi kebutuhannya sehingga mereka bersemangat dalam bekerja. Menurut Sodikin, Permana & Adia, (2017 : 178) mengatakan bahwa “Kompensasi atau imbalan merupakan bentuk penghargaan (*reward*) baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan”. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk

menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan, dan sekaligus agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Sebelumnya telah dikatakan bahwa selain memberikan kompensasi yang adil, kondisi lingkungan kerja karyawan juga mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Alex S Nitisemito, (1992) dalam Al Omari dan Olasheh, (2017 : 45) mengatakan bahwa “*state that working environment is both an external and an internal condition that can influence working spirit and result in instantly finished jobs*”. Adapun maksud dari pendapat Alex S Nitisemito adalah lingkungan kerja merupakan kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan menghasilkan pekerjaan yang langsung selesai. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja sehingga baik atau buruknya lingkungan kerja dapat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja kerayawan, jika lingkungan kerja kondusif maka karyawan dapat bekerja secara aman, nyaman, dan sehat sehingga performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan maksimal. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat membuat para karyawan merasa nyaman ketika bekerja melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat.

Selain faktor pemberian kompensasi dan lingkungan kerja, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan sesuai pekerjaannya. Menurut Wilson Bangun, (2012 : 226) mengatakan bahwa “Pelatihan adalah proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja”. Pelatihan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Perusahaan yang tidak peduli terhadap kegiatan pelatihan akan menerima risiko yang dapat

membahayakan kegiatan operasional perusahaan. Karena pada saat ini perkembangan teknologi semakin melejit yang dapat mengakibatkan terjadinya perubahan yang semakin dahsyat pada berbagai aspek yang dialami suatu perusahaan.

Persaingan dipasar domestik atau internasional menuntut suatu perusahaan harus memiliki daya saing lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Keadaan ini mengharuskan perusahaan memperbaiki kinerja para karyawannya melalui pemberian pelatihan kerja. Disamping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan dapat membantu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab atau kewajiban yang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaannya. Secara umum, pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan karena karyawan mempunyai keterampilan yang lebih baik untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat. Dengan demikian dengan adanya pelatihan karyawan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas.

Sama halnya dengan perusahaan lain, CV. Radjawali juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang bekerja di tempat usahanya, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. CV. Radjawali terletak di Pandeglang dan sudah memiliki satu cabang. Usaha ini bergerak dibidang percetakan yang menjual barang maupun jasa seperti pembuatan spanduk, poster, jasa desain grafis dan lain-lain. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya usaha ini harus dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia di perusahaan serta mampu mengatasi berbagai masalah yang ada dalam perusahaan.

Adapun fenomena yang terjadi di CV. Radjawali adalah sering terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan. Pelanggaran yang dilakukan seperti karyawan datang terlambat masuk kerja dan sering terdapat karyawan yang berada diluar pada jam kerja, hal ini biasanya terjadi setelah jam istirahat berakhir dimana karyawan telat masuk padahal waktu istirahat sudah selesai. Selain itu tingkat

ketidakhadiran karyawan pada usaha ini juga cukup banyak

Pada usaha ini juga pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) yang berlaku di kota tersebut, dimana gaji yang diberikan lebih kecil dari pada UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Selain itu lokasi usaha yang terletak di samping jalan raya membuat kondisi suhu udara di tempat karyawan bekerja terasa panas dan terdengar suara bising kendaraan. Suhu yang terasa panas ini tidak dilengkapi dengan alat pendingin ruangan. Sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **Kajian Pustaka**

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Muheriono, (2014 : 95) mengatakan bahwa “kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017 : 109) “kinerja ialah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas kerjanya sesuai fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Rivai dan basri, (2005:14) dalam Heny Sidanti, (2015 : 45) mengatakan bahwa “pengertian kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang dikerjakan sesuai fungsi dan tugasnya.

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Suparyadi, (2015 : 294) mengatakan bahwa “Kompensasi merupakan

imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan”. Menurut Wilson Bangun, (2012 : 255) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*Based Payment*): upah, gaji, dan kompensasi variabel: insentif dan bonus”. Sedangkan menurut Rivai, (2008) dalam Insan dan Yuniawan, (2016 : 3) menyatakan bahwa “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas usaha yang sudah dilakukan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, pemberian kompensasi ini bisa bersifat finansial maupun non finansial.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Komarudin, (2001) dalam Insan dan Yuniawan, (2016 : 3) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”. Menurut Al Omari dan Okasheh, (2017 : 45) mengatakan bahwa “*Work environment can be anything that exists around the employee and can affect how he performs his duties*”. Maksud dari pernyataan tersebut adalah lingkungan kerja dapat berupa apa saja yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara dia menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Suharyanto, Nugraha, dan Permana, (2014 : 190) mengatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi fisik maupun non fisik

dimana karyawan bekerja, yang dapat mempengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan.

### **Metode Penelitian**

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah angka-angka serta menggunakan analisis statistik. Oleh sebab itu metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penggunaan metode ini dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh atau tidak mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono, (2018 : 23) mengatakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, serta analisis datanya bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Adapun metode kuantitatif yang digunakan oleh penulis pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei. Menurut Kerlinger (1973) dalam Sugiyono, (2018 : 24) mengemukakan bahwa “penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi kecil atau besar, namun data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

### **Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiarto, (2017 : 134) menyatakan bahwa “populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti, banyaknya anggota suatu populasi disebut sebagai ukuran populasi”. Sedangkan menurut Sugiyono, (2018 : 136) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga kemudian dapat ditarik

kesimpulannya”. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan responden yang akan di teliti, adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Radjawali yang berjumlah 35 orang.

Sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Radjawali yang berjumlah 35 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu :

#### **1. Observasi**

Menurut Sugiarto, (2017 : 186) mengatakan bahwa “Observasi atau pengamatan adalah proses sistematis yang merekam pola perilaku aktual orang, benda, dan peristiwa yang terjadi”. Teknik observasi yang dilakukan penulis adalah menggunakan observasi tersamar atau observasi yang tidak terus terang. Peneliti tidak memberitahukan bahwa peneliti sedang mengadakan kegiatan pengamatan. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bila peneliti berterus-terang maka sangat dimungkinkan objek yang diamati menjadi tidak berperilaku apa adanya sehingga data yang *riil* tidak diperoleh.

#### **2. Wawancara**

Untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti, penulis melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur. Menurut Sugiyono, (2017 : 223) mengatakan bahwa “wawancara tidak terstruktur merupakan suatu teknik wawancara yang bebas, karena peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang sudah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mendapatkan data”. Untuk itu penulis hanya mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara garis besarnya saja.

#### **3. Studi kepustakaan**

Pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dilakukan guna mendasari dan mendukung penelitian dan pengkajian berbagai kegiatan. Dalam studi kepustakaan ini penulis mempelajari buku-buku referensi

dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik dan pembahasan mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **4. Kuesioner**

Pemilihan teknik kuesioner dalam penelitian ini bertujuan agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Menurut Sugiyono, (2018 : 225) mengatakan bahwa “Kuesioner atau angket adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai, kompensasi, dan lingkungan kerja.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Menurut Imam Ghozali, (2018 : 52) mengatakan bahwa “Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka bandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan  $r$  tabel = 0.198. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan menunjukkan nilai positif maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid”.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Menurut Imam Ghozali, (2018 : 45) mengatakan bahwa “suatu kuesioner dapat dinyatakan *reliable* atau handal apabila jawaban seseorang mengenai pernyataan selalu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu”. Keandalan suatu kuesioner yang digunakan, akan diuji menggunakan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang

dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0,60. Menurut Nunnally, (1994) dalam Imam Ghozali, (2018 : 46) menyatakan bahwa “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70”.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Asumsi Klasik**

Pada penelitian ini dilakukan pula uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS versi 20, yaitu meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, auto kolerasi dan multikolonieritas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas pada penelitian ini adalah menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Menurut Priyatno, (2012 : 34) dalam Wijaya dan Andreani, (2015 : 42) mengatakan “jika (nilai >  $\alpha=0,05$ ) maka data berdistribusi normal, sedangkan jika (nilai <  $\alpha=0,05$ ), maka data tidak berdistribusi normal”.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sedangkan apabila berbeda maka dikatakan heterokedastisitas. Apabila terjadi homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas maka model regresi ini dikatakan baik. menurut Imam Ghozali, (2018 : 138) menyatakan bahwa :

Cara agar dapat mendeteksi ada atau tidaknya suatu heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dimana sumbu Y merupakan Y yang sudah diprediksi, dan sumbu X merupakan residual

(Y prediksi - Y sesungguhnya) yang sudah di-studentized.

Adapun dasar analisis untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Menurut Qudratullah, (2013) dalam Wijaya dan Andreani, (2015 : 42) menyatakan bahwa “Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi”. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Menurut Imam Ghozali, (2018 : 112) mengatakan bahwa “Uji Durbin Watson dilakukan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak terdapat variabel lagi diantara variabel independen”.

Adapun pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel Pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi**

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Decison</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No Decison</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

**Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*,) maka dilakukan uji multikolinearitas. Jika dalam model regresi ini tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent* maka model regresi ini dikatakan baik. Menurut Imam Ghozali, (2018 : 107)

menyatakan bahwa, cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen;
2. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

### Uji Analisis Data

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis multiple regression atau regresi berganda. “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat”. (Heny Sidanti, 2015 : 49). Variabel bebas pada penelitian ini meliputi kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2002) dalam Heny Sidanti, (2015 : 49) persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

#### Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Menurut Imam Ghozali, (2018 : 96) menyatakan bahwa “Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen”.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan linier dua variabel maka digunakan korelasi *spearman*. Menurut Sugiarto, (2017 : 334) mengatakan bahwa “korelasi *spearman* digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan dan menguji signifikansi hubungan

dari dua variabel yang minimal memiliki skala ukur *ordinal*”.

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Menurut Imam Ghozali, (2018 : 97) menyatakan bahwa “Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”. Menurut Gujarati, (2003) dalam Imam Ghozali, (2018 : 98) mengatakan bahwa “jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R*<sup>2</sup> negatif, maka nilai *adjusted R*<sup>2</sup> dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 1$ , maka *adjusted R*<sup>2</sup> =  $R^2 = 1$  sedangkan jika nilai  $R^2 = 0$ , maka *adjusted R*<sup>2</sup> =  $(1 - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka *adjusted R*<sup>2</sup> akan bernilai negatif.”

#### Uji t ( Uji Parsial)

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh masing-masing variable *independent* yang terdapat pada model yang terbentuk. menurut Heny sidanti, (2015 : 50) mengatakan bahwa “uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variable *dependent*”. Hasil uji parsial (uji t) digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak. Suharyanto, Nugraha dan Permana, (2014 : 194) menyatakan bahwa, kriteria pengujian uji t (uji parsial) adalah :

1. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima;
2. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat. Maka H0 diterima, dan H1 ditolak;

### Uji F (Uji Simultan)

Menurut Heny Sidanti, (2015 : 50) mengatakan bahwa “Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.” Suharyanto, Nugraha dan Permana, (2014 : 194) menyatakan bahwa, kriteria pengujian uji F (uji simultan) adalah :

1. Jika F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H0 ditolak, dan H1 diterima;
2. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H0 diterima, dan H1 ditolak;

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian uji t (parsial) pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun  $t_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 2,024 ( $df = 0,05 / 2 ; 41-2-1 = 0,025 ; 38$ ). Kriteria pengujian pada uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- b. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 diterima, dan H1 ditolak.

Adapun hasil uji t (parsial) untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

**Tabel Uji t (Parsial)**

Model	T	Sig.
(Constant)	2.174	.036
Kompensasi	2.792	.008
Lingkungan Kerja	2.691	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS v.20

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel kompensasi memiliki  $t_{hitung}$  2,792  $>$   $t_{tabel}$  2,024 dan nilai sig. 0,008  $<$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  2,691  $>$   $t_{tabel}$  2,024 dan nilai sig. 0,011  $<$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan H2 diterima.

#### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian uji F pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai F tabel diperoleh dari perhitungan  $df_1(2)$ ,  $df_2(41-2-1=38)$  sehingga  $F_{tabel}$  pada penelitian ini sebesar 3,24. Kriteria pengujian pada uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

- a. Jika F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak, dan H1 diterima.
- b. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Maka H0 diterima, dan H1 ditolak.

Adapun hasil uji F (Simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

**Tabel Uji F (Simultan)**

	Model	F	Sig.
1	Regression	15.233	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja,

Kompensasi

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS v.20

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 15,233 > F_{tabel} 3,24$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak, dan H3 diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis pada penelitian ini.

### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,792 yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,024 dan mempunyai nilai sig. 0,008 lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$  sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. "Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang sesuai akan bekerja lebih giat

karena hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh perusahaan, semakin meningkatnya kompensasi karyawan maka semakin baik kinerja karyawan".(Insan dan Yuniawan, 2016 : 4). Sedangkan Handoko, (2010) dalam Insan dan Yuniawan, (2016 : 10) menyatakan bahwa "kompensasi jika diberikan secara adil maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya mencapai sasaran-sasaran organisasi".

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh wijaya dan andreani (2015) yang menyatakan bahwa "kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama". Serta penelitian yang dilakukan oleh Insan dan Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa "kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian keperawatan RSUD Tugurejo Semarang".

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,691 yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,024 dan mempunyai nilai sig. 0,011 lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$  sehingga hipotesis 2 diterima. Menurut Insan dan Yuniawan, (2016 : 4) menyatakan bahwa "lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta didukung dengan hubungan atasan dan bawahan terjalin baik, hubungan antar karyawan baik, penerangan tempat kerja memadai, dan fasilitas kantor yang lengkap, akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat sehingga sehingga kinerja akan meningkat".

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Insan dan Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa

“lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi QIP PT. GSI Cianjur”.

### **Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 15,233 yang mempunyai nilai lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,24 dan mempunyai nilai sig. 0,000 lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$  sehingga hipotesis 3 diterima.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Suharyanto, Nugraha, dan Permana (2014) yang menyatakan bahwa “kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi QIP PT. GSI Cianjur”

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20 maka dapat dikemukakan kesimpulan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,792 lebih besar dari t tabel 2,024 dan mempunyai nilai signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung 2,691 lebih besar dari t tabel 2,024 dan mempunyai nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05.
3. Kompensasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Radjawali. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung 15,233 lebih besar dari F

tabel 3,24 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

### **Daftar Pustaka**

- Al Omari dan Okasheh. *“The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan”* , International Journal of Applied Engineering. Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Bintoro, Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Gava Media. 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. 2018.
- Insan dan Yuniawan. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang)”* , Diponegoro Journal Of Management. Volume 5 Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-13.
- Sidanti, Heny. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun”* , Jurnal JIBEKA. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- Sinambela, Lijan, Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2016.
- Sodikin, Dickdick, d.k.k. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2017.
- Sudaryono. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers. 2018
- Sugiarto. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2018.

Suharyanto, Nugraha Dan Permana. *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur”*, Jurnal Ilmiah Teknik Industri. Vol. 13, Des 2014 No. 2.

Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2015.

Wijaya Dan Andreani. *“Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama”*, Agora. Vol. 3, 2015 No. 2.