

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. UNITED TRACTOR (UNTR) TBK, CAKUNG JAKARTA

Lita Kurnia Sari
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Rivera Pantro Sukma
STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- This Research to analyse influence of compensation, and achievement work to employee capacity performance on PT. United Tractor (UNTR) Cakung Jakarta

Design/methodology/approach- This research population in the marketing division of 100 people by using sample. Data analyzer used in examination of hypothesis is double linear regression analysis.

Findings- Result employees where compensation significant effect on the performance of employees and the work echievement influence on employee performance. It is also found that about 50.9 % were influenced by other variables.

Research limitations- The limitation of this research lies on its scope of object, and the limited variables involved. It is then suggested for the next research that other variable such as motivation, and other exogen variable can be deployed too.

Practical implications- The manager of human resource shall maintain and develop the potential of employees by providing a combination of training and motivation in human resources development.

The Originality- This is done exclusively for the P.T. United Tractor as a single company that may applicable therein

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance, Satisfaction

Latar Belakang

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik. Hal ini dikarenakan kemajuan teknologi, perdagangan, dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaku dan penggerak semua itu.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai

tujuan yang telah ditentukan. Menurut A.F. Stoner[1] manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukan.

Faktor sumber daya manusia atau yang disebut karyawan sangat penting dalam operasi atau kegiatan perusahaan. Pandangan lain timbul bahwa karyawan atau tenaga kerja bertujuan untuk mencapai prestasi yang memuaskan, prestasi yang memuaskan yang berkaitan dengan kelangsungan hidup jangka panjang dari organisasi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, Pemberian kompensasi merupakan salah

satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam berkerja, maka karyawan tersebut cenderung malas berkerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan faktor kedua dalam penggerak karyawan menjalankan operasi, lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua bagian besar yaitu lingkungan secara eksternal yaitu lingkungan diluar dan terlepas dari operasi perusahaan serta lingkungan secara internal yaitu lingkungan yang berada didalam operasi lingkungan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, pengaruh yang disalurkan kepada karyawan tentunya melalui arah yang positif dan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan dan pencapaian perusahaan. Dengan demikian setiap perusahaan atau organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna penerangan yang cukup serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sebagaimana penelitian ini dilakukan tentunya penulis menentukan tujuan penulisan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. United Tractor Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja secara Karyawan Bagian Marketing di PT. United Tractor Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. United Tractor Jakarta

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Dalam suatu perusahaan sering terjadi keresahan, kemogokan, konflik dan lain-lain, yang disebabkan karena tidak adanya kesesuaian pemberian kompensasi antara pemberi kerja dan penerima kerja. Dengan demikian pemberian kompensasi sangat berpengaruh bagi karyawan maupun perusahaan dalam memotivasi kinerja karyawan. Bagi perusahaan atau orang yang member kerja, kompensasi merupakan bagian dari biaya yang akan ikut berpengaruh besar kecilnya keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Apabila sesuatu perusahaan memberikan kompensasi yang rendah yang dirasakan tidak sesuai pada karyawan, maka timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan memperkerjakan karyawan yang di pandang cakap atau dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Untuk jelasnya definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut: Menurut Henry Simamora[2], Kompensasi adalah merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Sedangkan menurut H. M. Yani[3], kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung dan tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja semakin meningkat/tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryono[4] Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan

kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Akan tetap, kompensasi juga menuntut kesseimbangan antara keuntungan dan biaya perusahaan dengan harapan dari para karyawan. Adapun jenis-jenis kompensasi antara lain : Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*), menurut Wibowo[5] merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*), merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan[6] antara lain : 1) Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang perusahaan atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati. 2) Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya tersebut. 3) Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan itu akan

lebih mudah. 4) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. 5) Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Pengaruh Serikat Buruh. Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Mangkunegara[17] ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah: 1) Faktor Pemerintah. Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai. 2) Penawaran bersama antara Perusahaan dan Pegawai. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. 3) Standar dan biaya hidup pegawai. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena

kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. 4) Ukuran perbandingan. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan. 5) Permintaan dan persediaan. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan perbandingan dalam menentukan tingkat upah pegawai. 6) Kemampuan Membayar. Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan. Berdasarkan uraian teori di atas, maka dapat dihipotesakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

H₁ : Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja

Pada kesempatan ini kita akan membahas mengenai pengertian lingkungan kerja, mungkin teman-teman sudah mengetahui apa itu lingkungan kerja, tapi ada baik saya menjelaskan kembali apa itu yang dimaksud dengan Pengertian lingkungan kerja. Pengertian Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti[9] yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat

mempengaruhi ingkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Nitisemito[7] mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Kusriyanto [8] lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seorang karyawan yang berkerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk berkerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang yang berkerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk berkerja secara optimalakan membuat karyawan tersebut akan rendah. Sedarmayanti[9] menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainlain. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan dengan bawahan. Menurut Nitisemito[7] perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Berdasarkan uraian teori di atas, maka dapat dihipotesakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H₂ : Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja

Menurut Dewi [10], Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Menurut Samsudin [11] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai [12], penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari: 1) Identifikasi, yaitu menentukan faktor – faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan; 2) Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai – nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas; dan 3) manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja.

Pihak manajemen harus berorientasi kemasa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara menyeluruh yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal – hal khusus sesuai bidang dan level pekerjaan yang di jabatannya. Menurut Hasibuan [6], mengemukakan sepuluh manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan prestasi karyawan. Dari hasil kerja karyawan dan diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam berkerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik adanya evaluasi kinerja. 2) Standar kompensasi yang layak.

Dari hasil evaluasi prestasi, manajemen dapat mengetahui upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan manager, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan. 3) Penempatan karyawan. Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manager dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimaliskan resiko kesalahan dalam penempatan karyawan. 4) Pelatihan dan pengembangan. Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manager, dimana manager dapat melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil negative maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan

pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior. 5) Jenjang karir. Dari hasil evaluasi prestasi, manager dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan. 6) Penataan staf. Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bahwa manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia didalam organisasi. 7) Minimnya data informasi, informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, dan komponen lain dalam system informasi manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler[13], penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor-faktor penilaian kinerja sebagai berikut : Kuantitatif (seberapa

banyak).ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Kualitatif (seberapa banyak). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan,berapa cepat, atau dalam berapa periode. Berdasarkan uraian teori di atas, maka dapat dihipotesakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

H₃ : Ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian terdahulu

1.	Penulis	Aditya Kiswuryanto [14]
	Judul	Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah
2.	Penulis	Himawan Chandra Hadinata [15]
	Judul	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Tabel Lanjutan

3.	Penulis	Bayu Septianingsih [16]
	Judul	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan bagian produksi PT. NYONYA MENEER SEMARANG
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan bagian produksi PT. NYONYA MENEER SEMARANG
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Nyonya Meneer Semarang

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap[21]. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif[19].

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Umum Responden

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono[19] skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu di berikan skor antara lain:

Tabel 2 Skala Likert

1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Skala ini mudah dipakai untuk penelitian yang terfokus pada responden dan obyek. Jadi peneliti dapat mempelajari bagaimana respon yang berbeda dari tiap-

tiap responden. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 100 responden yaitu karyawan PT. (UNTR) Tbk Cabang Jakarta bagian marketing.

Tabel 3 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Wanita	20	20%
Pria	80	80%
Jumlah	100	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan jumlah responden pria lebih banyak dari wanita dikarenakan karyawan pria lebih dibutuhkan dalam proses operasional di bagian marketing.

Tabel 4 Hasil Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	20	20%
21-30 Tahun	50	50%
31-40 Tahun	20	20%
> 40 Tahun	10	10%
Total	100	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan kelompok usia responden yang berusia 21-20 tahun lebih banyak dikarenakan sebagian besar karyawan yang diterima bekerja adalah lulusan kuliah.

Tabel 5 Hasil Responden Berdasarkan Masa Berkerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 tahun	10	10%
1-3 tahun	20	20%
> 3 Tahun	70	70%
Total	100	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan lama bekerja responden yang lama bekerjanya 1-2 tahun lebih banyak dikarenakan sistem kerja kontrak dan pengangkatan karyawan tetap sangat terbatas.

Tabel 6 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SLTA	10	10%
D1	15	15%
D3	30	30%
S1	45	45%
Total	100	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan pendidikan jumlah respondennya yang memiliki pendidikan

S1 lebih banyak dikarenakan perekrutan karyawan lebih diutamakan lulusan dari jurusan manajemen ekonomi.

Tabel 7 Hasil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Presentase
Kontrak	61	61%
Permanen	39	39%
Total	100	100%

Sumber : Angket

Berdasarkan status kepegawaian jumlah responden kontrak lebih banyak dikarenakan perusahaan menetapkan sistem kerja kontrak, sesuai dengan apa yang diterapkan oleh pemerintah.

Tabel 8 Pendapat Responden Terhadap Kompensasi (X₁)

No.	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional serta peraturan pemerintahan (UMR)	6	6%	9	9%	20	20%	40	40%	25	25%
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang posisi/jabatan	3	3%	4	4%	27	27%	45	45%	21	21%
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan volume tugas dan tanggung jawab saya	2	2%	5	5%	21	21%	54	54%	17	17%
4	Gaji yang saya terima setiap bulannya memenuhi kebutuhan sehari-hari	2	2%	6	6%	15	15%	45	45%	32	32%
5	Upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	2	2%	4	4%	15	15%	58	58%	21	21%
6	Insentif yang diberikan menambah semangat dalam bekerja	2	2%	6	6%	29	29%	49	49%	14	14%
7	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi yang anda dapat	1	1%	11	11%	31	31%	41	41%	16	16%
8	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan	3	3%	10	10%	22	22%	47	47%	18	18%
9	Jaminan keamanan dalam bekerja yang saya terima menciptakan rasa nyaman ketika bekerja	2	2%	10	10%	16	16%	48	48%	24	24%
10	Kesempatan bagi karyawan untuk menjadi best employee dinilai secara objektif berdasarkan hasil kerja dan disiplin tinggi	3	3%	14	14%	13	13%	42	42%	28	28%
11	Program konseling/penyuluhan yang saya terima baik dalam menghadapi masalah pribadi berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan	2	2%	11	11%	33	33%	39	39%	15	15%

Tabel Lanjutan

No.	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5(SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
12	Pemberian cuti yang saya terima diberikan dengan adil dan berdasarkan peraturan perusahaan	2	2%	5	5%	31	31%	41	41%	21	21%
13	Perusahaan memberikan izin khusus untuk keperluan mendesak yang sesuai dengan harapan saya	8	8%	11	11%	16	16%	40	40%	25	25%

Sumber : Olahan data

Dari pernyataan tentang gaji yang saya terima sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional serta peraturan pemerintahan (UMR) mayoritas menyatakan setuju sebanyak 40 orang (40%), dan karyawan yang menjawab sangat tidak setuju relatif sedikit 6 orang (6%). Hal ini memberikan gambaran bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional serta peraturan pemerintahan (UMR). Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara[17] tentang faktor-faktor kompensasi yaitu Faktor Pemerintahan Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

Pernyataan tentang gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang posisi / jabatan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 45 orang (45%), dan yang mengatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (3%). Hal ini memberikan gambaran bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan posisi dan tanggung jawab terhadap jabatannya. Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara[17] tentang faktor-faktor kompensasi yaitu Ukuran perbandingan yang merupakan suatu kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

Dari pernyataan tentang gaji yang saya terima sudah sesuai dengan volume tugas dan tanggung jawab mayoritas menyatakan setuju sebanyak 54 orang (54%), dan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju relatif sedikit 2 orang (2%). Hal ini dikarenakan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan dan kenyamanan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara[17] tentang faktor-faktor kompensasi yaitu Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

Pernyataan tentang gaji yang saya terima setiap bulannya memenuhi kebutuhan sehari-hari mayoritas menyatakan setuju sebanyak 45 orang (45%), dan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju relatif sedikit 2 orang (2%). Hal ini sesuai dengan teori menurut Mangkunegara[17] tentang faktor-faktor kompensasi yaitu Standar biaya hidup pegawai di kota-kota besar seperti Jakarta, dimana biaya hidup sangat tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimana pun maknanya biaya hidup merupakan "batas kompensasi" dari para karyawan. Dari pertanyaan tentang upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 58 orang (58%), dan karyawan yang menyatakan tidak setuju relatif sedikit 2 orang (2%). Hal ini memberi gambaran bahwa upah yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut

Mangkunegara[17] tentang faktor-faktor kompensasi yaitu Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian dalam pekerjaannya. Dari pernyataan tentang insentif yang diberikan sesuai dengan prestasi yang didapat oleh karyawan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 41 orang (41%), dan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memberikan gambaran bahwa insentif yang diterima karyawan dinilai sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan. Pemberian insentif adalah berdasarkan prestasi karyawan dalam meningkatkan jumlah nasabah, yang bergabung dalam program Paket Masa Depan (PMD) yang ditawarkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Henry Simamora[2] yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau *part – time* sebagai imbalan yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Dari pernyataan tentang bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan prestasi yang didapat mayoritas mengatakan setuju sebanyak 47 orang (47%), dan karyawan yang sangat tidak setuju relatif sedikit 3 orang (3%). Hal ini memberikan gambaran bahwa perusahaan memberikan bonus sesuai dengan penilaian prestasi kinerja karyawan. Bonus diberikan per 3 bulan berdasarkan dari prestasi kerja team yang dihasilkan. Hal ini sesuai teori menurut Henry Simamora[2] tentang kompensasi langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonus tidak akan diberikan.

Dari pernyataan tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan menyatakan mayoritas setuju sebanyak 47 orang (47%), dan karyawan yang mengatakan

sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 3 orang (3%). Hal ini memberikan gambaran bahwa bonus yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan, dan adil berdasarkan prestasi pencapaian target yang diperoleh karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan[6] tentang tujuan kompensasi dengan Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya tersebut. Dari pernyataan tentang jaminan keamanan dalam berkerja yang saya terima menciptakan rasa nyaman ketika berkerja mayoritas mengatakan setuju sebanyak 48 orang (48%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini memberi gambaran bahwa jaminan kesehatan yang diterima oleh karyawan memberikan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan.

Dari pernyataan tentang kesempatan bagi karyawan untuk menjadi *best employee* dinilai secara objektif berdasarkan hasil kerja dan disiplin tinggi mayoritas mengatakan setuju sebanyak 42 orang (42%), dan karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 3 orang (3%). Hal ini menggambarkan bahwa kesempatan karyawan untuk menjadi *best employee* sudah dinilai secara objektif berdasarkan hasil kerja dan disiplin karyawan yang tinggi saat berkerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan tertentu. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan[6] tentang tujuan kompensasi yaitu Motivasi untuk berkerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk berkerja sama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

Dari pernyataan tentang program konseling/penyuluhan yang saya terima baik dalam menghadapi masalah pribadi berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 39 orang (39%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini menggambarkan bahwa program konseling/penyuluhan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih termotivasi dalam berkerja.

Dari pertanyaan tentang pemberian cuti yang saya terima diberikan dengan adil dan berdasarkan peraturan perusahaan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 41 orang (41%), dan karyawan yang

mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini menggambarkan pemberian cuti yang diterima oleh karyawan diberikan secara adil berdasarkan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dari pernyataan tentang perusahaan memberikan izin khusus untuk keperluan mendesak yang sesuai dengan harapan saya mayoritas mengatakan setuju sebanyak 40 orang (40%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 8 orang (8%). Hal ini menggambarkan perusahaan dapat memberikan izin khusus kepada karyawan jika karyawan memiliki keperluan yang mendesak namun dengan alasan tepat.

Tabel 9 Hasil Pendapat Responden Terhadap Lingkungan kerja DI UNTR

No.	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Kondisi ditempat kerja saya bersih	5	5%	4	4%	25	25%	42	42%	24	24%
2	Saya merasa aman dilingkungan kerja saya	2	2%	8	8%	20	20%	45	45%	25	25%
3	Suhu udara yang ada diruangan kerja tidak terlalu panas	1	1%	3	3%	35	35%	39	39%	22	22%
4	Music merdu yang ada diruangan membuat semangat berkerja	1	1%	4	4%	15	15%	60	60%	20	20%
5	Ruangan dengan cat berwarna yang cerah tidak membosankan	5	5%	5	5%	24	24%	52	52%	14	14%
6	Hubungan dengan atasan berlangsung baik	2	2%	4	4%	28	28%	45	45%	21	21%
7	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan nyaman	1	1%	3	3%	12	12%	56	56%	28	28%
8	Struktur organisasi yang baik sehingga dapat bertanggung jawab dalam setiap bagian kerja yang sudah ditentukan	3	3%	3	3%	21	21%	51	51%	22	22%
9	Saya merasa hubungan komunikasi yang baik dan terbuka dengan rekan kerja dan pimpinan	1	1%	4	4%	22	22%	51	51%	22	22%
10	Hubungan solidaritas didalam pekerjaan dengan rekan kerja dan pimpinan	6	6%	10	10%	22	22%	37	37%	25	25%

Sumber : Olahan Data

Dari pernyataan tentang kondisi ditempat kerja saya bersih mayoritas

mengatakan setuju sebanyak 42 orang (42%), dan karyawan yang mengatakan

tidak setuju relatif sedikit sebanyak 5 orang (5%). Hal ini menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang bersih akan membuat kinerja karyawan meningkat dan dapat mewujudkan produktif dan tenaga kerja yang sehat. Dari pernyataan tentang keamanan dilingkungan kerja saya mayoritas mengatakan setuju sebanyak 45 orang (45%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini memberikan gambaran keamanan dilingkungan kerja memenuhi syarat dalam keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik. Dari pernyataan tentang suhu udara yang ada diruangan kerja tidak terlalu panas mayoritas mengatakan setuju sebanyak 39 orang (39%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memberikan gambaran bahwa sangat penting menggunakan pendingin ruangan/AC dalam lingkungan kerja. Dari pernyataan tentang music yang merdu membuat semangat berkerja mayoritas mengatakan setuju sebanyak 60 orang (60%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memberi gambaran bahwa musik atau lagu-lagu yang merdu dapat memberikan semangat dalam berkerja.

Dari pernyataan tentang ruangan kerja yang dicat dengan menggunakan warna yang cerah mayoritas mengatakan setuju sebanyak 52 orang (52%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 5 orang (5%). Hal ini memberikan gambaran bahwa pemilihan warna cat yang cerah sangat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

Dari pernyataan tentang hubungan dengan atasan berlangsung baik mayoritas mengatakan setuju sebanyak 45 orang (45%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini memberikan gambaran

bahwa sangat berpengaruh hubungan dengan atasan harus baik. Dari pernyataan tentang hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik dan nyaman mayoritas mengatakan setuju sebanyak 56 orang (56%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memberikan gambaran bahwa sangat berpengaruh terhadap hubungan karyawan dengan atasan dalam lingkungan kerja terjalin dengan baik. Dari pernyataan tentang struktur organisasi yang baik sehingga dapat bertanggung jawab dalam setiap bagian kerja yang sudah ditentukan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 51 orang (51%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 3 orang (3%). Hal ini memberikan gambaran bahwa struktur organisasi yang baik karyawan dapat bertanggung jawab didalam setiap bagian pekerjaan yang sudah ditentukan.

Dari pernyataan tentang hubungan komunikasi yang baik dan terbuka dengan rekan kerja dan pimpinan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 51 orang (51%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memberikan gambaran bahwa komunikasi sangat berpengaruh terhadap rekan kerja dan atasan sehingga dapat memberikan informasi yang luas didalam lingkungan kerja. Dari pernyataan tentang hubungan solidaritas antara rekan kerja dan pimpinan mayoritas setuju mengatakan 37 orang (37%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 6 orang (6%). Hal ini memberikan gambaran bahwa suatu hubungan solidaritas yang baik antara karyawan dan atasan terjalin dengan harmonis dan baik. Hal ini sesuai dengan teori menurut Nitisemito[7] jenis-jenis lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja.

Tabel 9 Hasil Pendapat Koresponden Terhadap Kinerja di PT.UNTR

No.	Pertanyaan	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5(SS)	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	3	3%	4	4%	17	17%	55	55%	21	21%
2	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya	5	5%	6	6%	19	19%	56	56%	14	14%
3	Saya selalu membersihkan ruang kerja saya sebelum jam pulang kerja	2	2%	10	10%	25	25%	38	38%	25	25%
4	Saya mampu menangani keluhan terhadap customer	14	14%	13	13%	20	20%	31	31%	22	22%
5	Saya mampu berkerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku	5	5%	5	5%	13	13%	47	47%	30	30%
6	Saya selalu dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan	5	5%	10	10%	14	14%	44	44%	27	27%
7	Saya dapat menerima masukan ide dari rekan kerja saya	2	2%	8	8%	8	8%	61	61%	21	21%
8	Saya mampu berkerjasama dengan rekan kerja sesuai dengan bidang yang ditentukan	6	6%	10	10%	17	17%	43	43%	24	24%
9	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	1	1%	2	2%	21	21%	45	45%	31	31%
10	Saya selalu meminta ijin keatasan ketika tidak bias masuk kerja	5	5%	14	14%	13	13%	47	47%	21	21%
11	Saya selalu hadir tepat waktu	2	2%	2	2%	14	14%	56	56%	26	26%

Sumber : Olahan Data

Interpretasi pernyataan tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 55 orang (55%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 3 orang (3%). Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dari pernyataan tentang saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya mayoritas mengatakan setuju sebanyak 56 orang (56%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 5 orang (5%). Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan mampu menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Pernyataan tentang saya selalu membersihkan ruang kerja sebelum pulang mayoritas mengatakan setuju sebanyak 38 orang (38%), dan karyawan

yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini memberikan gambaran bahwa seluruh karyawan yang berkerja akan membersihkan ruang kerjanya sebelum jam pulang berkerja.

Dari pernyataan tentang saya mampu menangani keluhan terhadap customer mayoritas mengatakan setuju sebanyak 31 orang (31%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif banyak sebesar 13 orang (13%). Hal ini memberikan gambaran bahwa tidak semua karyawan mampu menangani keluhan customer. Dari pernyataan tentang saya mampu berkerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku mayoritas mengatakan setuju sebanyak 47 orang (47%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 5 orang (5%). Hal ini memberikan bahwa karyawan berkerja sesuai dengan peraturan operasional yang

berlalu diperusahaan. Dari pernyataan tentang saya selalu dapat di percaya dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 44 orang (44%), dan karyawan yang mengatakan tidak setuju relatif sedikit sebanyak 5 orang (5%). Hal ini memberikan gambaran bahwa pimpinan percaya bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dari pernyataan tentang saya dapat menerima masukan ide-ide dari rekan kerja mayoritas mengatakan setuju sebanyak 61 orang (61%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2%). Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan mau menerima masukan ide-ide dari rekan kerjanya. Dari pernyataan tentang saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja sesuai dengan bidang yang sudah ditentukan mayoritas mengatakan setuju sebanyak 43 orang (43%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 6 orang (6%). Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan mampu berkerja sama dengan baik sesuai dengan bidang yang sudah ditentukan.

Dari pernyataan tentang saya selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu mayoritas mengatakan setuju sebanyak 45 orang (45%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 1 orang (1%). Hal ini memberkan gambaran karyawan mampu menelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. . Dari pernyataan tentang saya selalu meminta izin keatasan ketika tidak bisa masuk kerja mayoritas mengatakan setuju sebanyak 47 orang (47%), dan karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 5 orang (5%). Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan selalu memberikan informasi jika tidak dapat masuk kerja. Dari pernyataan tentang saya selalu hadir tepat waktu mayoritas mengatakan setuju sebanyak 56 orang (56%), dan karyawan

yang mengatakan sangat tidak setuju relatif sedikit sebanyak 2 orang (2 %). Hal ini memberikan bahwa karyawan selalu hadir lebih awal datang sebelum jam kerja dimulai.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normalnya distribusi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program *SPSS 20*.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas Data

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,22113824
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,088
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,139
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *Olahan Data*

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,139. Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05) dan bantuan software *SPSS 20*, diperoleh nilai untuk $X_1, X_2,$ dan Y dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan demikian data tersebut normal karena ditemukan nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan

yang linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regres.

Tabel 11 Hasil uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	0,701	1,426
Lingkungan (X ₂)	0,701	1,426

Sumber : Olahan Data

Suatu tabel variabel menunjukkan gejala multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel modek regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dai 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Dari output di atas dapat diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untyk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05[20]. Jika signifikan atau signifikansi pada *Liearity*<0,05 maka hubungan antar variabel linear

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas

	Sig.
KINERJA * KOMPENSASI	0.341
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	0.594

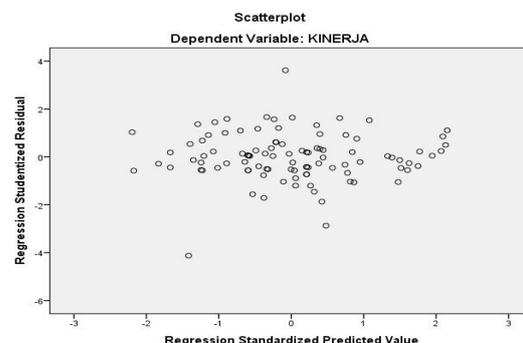
Sumber : Olahan Data

Berdasarka hasil pengolahan data dengan bantuan *software SPSS* versi 20 dapat di ketahui bahwa nilai signifikan X₁

(kompensasi) pada *Deviation From Linearity* sebesar 0,341. Dan nilai signifikan X₂ (lingkungan kerja) pada *Deviation From Linearity* sebesar 0,594. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisita.



Gambar 1 Uji Heterokedatisidas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedatisidas pada model regresi.

Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersma-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat[18]. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Table 13 Uji kebaikansuai keseluruhan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	990.193	2	495.096	46.753	.000 ^b
1	Residual	1027.197	97	10.590		
	Total	2017.390	99			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Angket, olahan Data

Hasil uji F untuk variabel pengaruh Kinerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi di peroleh $F_{hitung} = 46.753$ dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat F_{tabel} sebesar 3.11. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswuryanto Aditya[14], yang berjudul Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor. Bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui[18]. Analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada table sebagai berikut:

Table 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.895	2.750		6.144	.000
Kompensasi	.266	.053	.434	5.015	.000
Lingkungan Kerja	.336	0.80	.362	4.184	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Angket, olahan Data

Berdasarkan tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah **Kinerja=16,895+0,266 Kompensasi+0,336 Lingkungan kerja**

Penjelasan dari rumus di atas adalah:

1. Nilai konstanta = 16,895 memberi arti bahwa persepsi tentang kinerja karyawan akan bernilai 16,895 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Koefisien kompensasi 0,226 memberi arti bahwa persepsi tentang peningkatan nilai pada kompensasi sebesar 1 satuan

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,226.

3. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,336 memberi persepsi tentang peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336.

Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel independen[18]. Pengujian uji t menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Berdasarkan Tabel 14 di atas, hasil uji t variabel X_1 (pengaruh kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 5,015 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,984 ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,015 > 1,984$), yang H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu kompensasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswuryanto[14] dalam jurnalnya disebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yaitu berupa Jenjang karier dan Bonus Bulanan (apabila mencapai target). Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap penelitian terdahulu PT. United Tractor.

Hasil dari uji t variabel X_2 (pengaruh lingkungan kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,184$ dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan hasil signifikansi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar

1,984. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,184 > 1,984$), yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiswuryanto[14] dalam jurnalnya disebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. United Tractor adalah terjalannya hubungan kerja antar rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, dan hubungan anatar atasan dengan atasan.

Analisis Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabelindependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen[18]. Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil regresi linear berganda.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Partial	Kategori	R^2	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,454	Sedang	20,6%	0,000	Nyata
Lingkungan kerja (X_2)	0,391	Lemah	15,2%	0,000	Nyata
Serentak	0,701	Kuat	49,1%	0,000	Nyata

Sumber : Olahan Data

Dari analisis diatas ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,454. Artinya terdapat hubungan nyata dan korelasi sedang antar variabel kompensasi secara tersendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi koefisien variabel kompensasi sebesar 20,6% memberi arti kemampuan variabel kompensasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 20,6%. Hal ini diperkuat oleh Sastrohadiwiryono[4] yang mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya dari analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,391. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan korelasi lemah antar variabel lingkungan kerja secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel lingkungan kerja sebesar 15,2% memberi arti kemampuan variabel lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 15,2% atau pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar 15,2%. Hal ini diperkuat oleh Kusriyanto[8] lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

Berdasarkan hasil tabel 15 memberi informasi bahwa secara simultan diketahui nilai koefisien antar kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,701 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori lemah dan kuat yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Bagian Marketing Cakung Jakarta. Kemampuan kedua variabel untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan di PT. United Tractor Cakung Jakarta sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini antara lain motivasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja. hal ini didukung pendapat Rivai[12] yang menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Adapun pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractor Bagian Marketing Cakung Jakarta di duga terjadi karena beberapa faktor seperti adanya promosi jabatan dan juga penghargaan bagi karyawan yang telah menunjukkan

prestasinya bagi PT. United Tractor khususnya di bagian marketing.

Kesimpulan , Implikasi Manajerial, Keterbatasan, Originalitas

Kesimpulan

Berdasarkan hasil angket diperoleh kesimpulan bahwa: Penulis mendapatkan kesimpulan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan kemampuan menjelaskan kinerja sebesar 20,6%. Sementara itu lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan kemampuan menjelaskan kinerja sebesar 15,2%. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UNTR sebesar 49,1%. Sisanya dijelaskan oleh variabelvariabel lain sebesar 50,9%.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang telah dituliskan oleh penulis, maka penulis memberikan saran bagi pihak perusahaan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih ada karyawan yang berpendapat tidak setuju atas gaji yang diterima oleh karyawan, karena tugas dan tanggung jawab karyawan dilapangan lebih besar dan lebih berisiko.

Keterbatasan

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel lain diluar kompensasi dan lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan dan prestasi kerja, serta dapat diteliti pada anak cabang perusahaan PT. United Tractor yang tersebar di kota-kota besar lainnya, dan dapat meneliti jumlah responden yang lebih banyak.

Originalitas

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan responden dari obyek penelitian dan dikhususkan untuk perusahaan United Tractor.

Daftar Pustaka

- [1] Stoner, James A. F. 2006. *Management*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- [2] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [3] Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra wacana Media.
- [4] Siswanto Sastrohadwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [5] Wibowo, M.Phill. 2001. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [6] Hasibuan, M. 2008 . *Managemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- [7] Nitisemito, S, Alex, Drs. 2000. *Managemen Personalia : Managemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [8] Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- [9] Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- [10] Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- [11] Sadili Samsudin. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- [12] Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Dessler, Gery. 1992. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Prehalindo.
- [14] Aditya Kiswuryanto. 2014. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bogor*.
- [15] Himawan Chandra Hadinata. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah*.
- [16] Bayu Septianingsih. 2011. *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan bagian produksi PT.Nyonya Meneer*. Semarang.
- [17] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [18] Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

- [19] Soekanto, Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- [20] Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. 2011. *SPSS VS LISREAL* :
Sebuah Pengantar Aplikasi Riset. Jakarta : Salemba Empat.
- [21] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.