

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. ARARA ABADI
DISTRIK MERAWANG DESA PULAU MUDA KECAMATAN
TELUK MERANTI KABUPATEN PELALAWAN**

Oleh

Panji Pribadi

Pembimbing : Marnis dan Rio J. M. Marpaung

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: panji.pribadi@rocketmail.com*

*Effect of financial compensation and organizational climate on the performance of
employees pt arara abadi merawang district district youth village
island teluk meranti the regency
province riau*

ABSTRACT

The research was conducted at PT. Arara Abadi Merawang District village of Teluk Meranti Young Island Pelalawan. The samples in this study is numbered as many as 31 people. The analytical tool used was a questionnaire. the regression test Partially that each independent variables studied (Financial compensation and organizational climate) have an influence on the dependent variable (performance of employees). While the simultaneous regression test showed that the independent variables studied (financial compensation and climate organization) has a significant effect on the dependent variable (performance of employees). The magnitude of the effect caused by the two independent variables namely 51.4% while the remaining 48.6% influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the t-test showed that each of the independent variables studied (financial compensation and climate organization) has a significant effect on the dependent variable (performance of employees). The dominant variable affecting the performance of employees at PT. Arara Abadi Merawang District Young Island village of Teluk Meranti Pelalawan is financial compensation where the value of the t-counted the highest compared with other independent variables

Keywords: Financial Compensation, Organizational Climate and Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang di dirikan baik organisasi pemerintahan maupun swasta, menginginkan pencapaian maksimal yang terkait

dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Tujuan oganisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk

atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Saat ini organisasi telah mengalami banyak perubahan akibat perubahan lingkungan strategis yang tampak dari mulai adanya perubahan sistem pengelolaan organisasi agar tetap dapat mencapai efektivitas dan efisiensi. Pengelolaan organisasi yang berubah ini tentu saja melibatkan sumber daya manusia yang merupakan penentu langkah sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan serta performansi kerja yang bagus, akan mendukung kinerja suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dengan organisasi kerja lain. Betapapun canggihnya peralatan dan mesin-mesin dalam memproduksi, jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka sudah pasti hasil yang dicapai tidak akan maksimal

Menurut Wibowo (2011:10) pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Iklm organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal, iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2007:132)

Semakin positif persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan akan rela memberikan kinerja terbaiknya, sekalipun di luar tugas-tugas resminya karena merasa bahwa organisasi memberikan dukungan atau hal-hal yang mereka harapkan

Selain iklim organisasi, faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2012:118)

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan

kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Begitu pentingnya kompensasi dengan kinerja apabila terdapat suatu gejala

dalam kompensasi akan mengakibatkan menurunnya kinerja seorang karyawan (Siswanto, 2005:190)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehiono, 2010:60).

Berdasarkan prasurvey PT Arara Abadi merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang pengusahaan hutan tanaman industri untuk mendukung penyediaan bahan baku kayu bagi industri pulp dan kertas PT Indah Kiat Pulp and Paper. Perusahaan ini bekerja berdasarkan ijin Menteri Kehutanan yang menetapkan luasan areal sebesar 299.975 ha melalui SK No 743/kpts-II/1996 tanggal 25 Nopember 1996.

Namun dalam tahun terakhir PT. Arara Abadi mengalami kemerosotan dalam hal penanaman, dan pengindustrian kertas, hal ini dipengaruhi oleh ketidakstabilan kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut diindikasikan oleh persentase tingkat kehadiran karyawan yang semakin sering terlambat atau absen, Pada sisi lain terlihat kenyataan, dimana karyawan dengan tingkat kemampuan yang baik dan didorong oleh kuatnya kinerja cenderung mampu menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. PT Arara Abadi kepada para karyawannya berupa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, dalam hal kompensasi non finansial para karyawan tidak ada masalah yang dikeluhkan, namun dalam pembagian kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan masih merasa kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam pemberian kompensasi harus berazaskan rasa keadilan dan kelayakan sesuai dengan kinerjanya, namun dalam hal ini karyawan meminta kepada perusahaan untuk memberikan bonus dan tunjangan dalam bekerja yang disesuaikan dengan kinerja dan jabatan yang di pegang dalam perusahaan. Apabila jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan itu tinggi maka kompensasi finansial tinggi dan memiliki bonus yang lebih baik di bandingkan dengan yang di bawah sehingga mereka termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi perusahaan.

Dari Tabel daftar kompensasi finansial di PT Arara Abadi di bawah ini dapat dilihat dari kepangkatan atau jabatan dari tiap karyawan dari myang tertinggi hingga terendah dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1:Daftar kompensasi finansial PT. Arara Abadi Distrik Merawang Tahun 2013

No	Jabatan/Karir	Jumlah Karyawan	Besar kompensasi/ org
1	Manager Distrik	1	Rp. 15.000.000
2	Humas	12	Rp. 5.500.000
3	Kepala Gudang	4	Rp. 4.000.000
4	Logistik	7	Rp. 4.000.000
5	Administrasi Keuangan	1	Rp. 3.500.000
6	Satpam	4	Rp. 2.500.000
7	Driver	2	Rp. 2.100.000
Total		31	

Sumber: PT. Arara Abadi Distrik Merawang 2013

Selain fenomena pemberian kompensasi di PT. Arara Abadi Distrik Merawang, dapat juga di lihat dari bentuk iklim organisasi. Tingkat kinerja karyawan dapat di lihat dari tingkat keluar masuk karyawan total (*total labour turn over* atau total LTO) selama tahun 2011 sampai akhir Desember 2013. Terlihat adanya kenaikan keluar masuk karyawan total dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Tingkat Keluar Masuk Karyawan Total (Total LTO) di PT. Arara Abadi Tahun 2011 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Total Labour Turn Over</i>			
		Jumlah		Prosentase	
		(+)	(-)	(+)	(-)
2011	37(org)	6	5	8.47	23.73
2012	35(org)	3	5	12.96	15.23
2013	31(org)	1	2	8.47	23.73

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas dapat ditemukan suatu solusi untuk menangani suatu permasalahan tentang kinerja karyawan yang kurang efektif, kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan prestasi karyawan akan memberikan pengaruh terhadap semangat bekerja karyawan, selain itu iklim organisasi dapat memberikan dinamika dalam kehidupan organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Apabila iklim organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu maka dapat diharapkan tingkat perilakunya mengarah pada tujuan yang tinggi dan akan memberikan peningkatan kepada kinerja karyawan tersebut

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Arara Abadi Distrik Merawang Desa Pulau Muda Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Arara Abadi Distrik Merawang Desa Pulau Muda Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan.

Jenis data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah : Data kualitatif adalah data yang dicatat bukan dengan angka-angka, tetapi dengan menggunakan kualifikasi-kualifikasi. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer,

yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Merawang. Sedangkan data sekunder yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antara lain profil PT. Arara Abadi Distrik Merawang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Dalam hal analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun sebelum pengujian hipotesis tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas (Sugiyono, 2010: 149).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel Kompensasi Finansial (X_1)

Kompensasi finansial adalah suatu pemberian jasa yang di berikan kepada karyawan. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima kompensasi finansial yang berbeda karena bergantung pada prestasi atau kinerjanya. Berdasarkan hasil pengolahan skala pengukuran,

diperoleh interval nilai rata-rata variabel dengan 5 alternatif jawaban.

Tabel 3 : Interval Nilai Rata-rata Variabel Berdasarkan Kategori

Interval Rata-rata	Kategori
4,24 – 5,00	Sangat Baik
3,43 – 4,23	Baik
2,62 – 3,39	Kurang Baik
1,81 – 2,61	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Berdasarkan data yang diperoleh dari Karyawan melalui kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi finansial secara umum sebagai berikut:

Tabel 4.: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial

Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah	Ket
	5	4	3	2	1		
Gaji yang di berikan oleh perusahaan telah sesuai dengan ketentuan pemerintah	Frek	13	13	5	0	0	31
	%	41.90%	41.90%	16.10%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	65	52	15	0	0	132
Rata-rata						4.3	Baik
Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan selalu tepat waktu yakni pada akhir	Frek	11	14	6	0	0	31
	%	35.50%	45.20%	19.40%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	55	56	18	0	0	129
Rata-rata						4.2	Baik
Pemberian upah kepada karyawan sesuai dengan perjanjian dan kinerjanya	Frek	8	12	10	1	0	31
	%	25.80%	38.70%	32.30%	3.20%	0.00%	100%
	Skor	40	48	30	2	0	120
Rata-rata						3.9	Baik
Perusahaan memberikan Bonus kerja ketika karyawan dapat bekerja secara	Frek	10	11	10	0	0	31
	%	32.30%	35.50%	32.30%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	50	55	50	0	0	155
Rata-rata						4	Baik
Perusahaan memberikan bonus kerja ketika karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif	Frek	13	8	10	0	0	31
	%	41.90%	25.80%	32.30%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	65	32	30	0	0	127
Rata-rata						4.1	Baik
Perusahaan memberikan tunjangan hari raya dalam tiap tahunnya	Frek	15	5	10	1	0	31
	%	48.40%	16.10%	32.30%	3.20%	0.00%	100%
	Skor	75	20	30	2	0	127
Rata-rata						4.1	Baik
Tunjangan hari raya diberikan secara adil dan terbuka kepada setiap karyawan	Frek	7	13	11	0	0	31
	%	22.60%	41.90%	35.50%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	35	65	55	0	0	155
Rata-rata						3.9	Baik
Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan betumur tua dengan bentuk tunjangan hari tua	Frek	9	15	7	0	0	31
	%	29.00%	48.40%	22.60%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	45	75	35	0	0	155
Rata-rata						4.1	Baik
Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan dengan cara memberikan jaminan kesehatan	Frek	9	15	5	2	0	31
	%	29.00%	48.40%	16.10%	6.50%	0.00%	100%
	Skor	45	75	25	10	0	155
Rata-rata						4	Baik
Semua karyawan mendapatkan jaminan kesehatan oleh pihak perusahaan	Frek	5	16	10	0	0	31
	%	16.10%	51.60%	32.30%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	25	80	50	0	0	155
Rata-rata						3.8	Baik

Sumber : Data Olahan, 2014

Variabel Iklim Organisasi (X₂)

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pemimpin

organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi keefektifitasan kinerja karyawannya.

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi

Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah	Ket
	5	4	3	2	1		
Urutan tugas di kantor di definisikan secara jelas atau terstruktur dengan baik	Frek	12	8	7	3	1	12
	%	38.70%	25.80%	22.60%	9.70%	3.20%	38.70%
	Skor	60	32	21	6	1	60
Rata-rata						3.9	Baik
Saya bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam struktur kerja	Frek	11	9	8	3	0	31
	%	16.10%	29.00%	25.80%	9.70%	0.00%	81%
	Skor	55	36	24	6	0	121
Rata-rata						3.9	Baik
Produktivitas kerja kami sering menurun karena kurang terorganisasi yang terencana oleh perusahaan	Frek	15	4	10	0	2	31
	%	48.40%	12.90%	32.30%	0.00%	6.50%	100%
	Skor	75	16	30	0	2	123
Rata-rata						4	Baik
Saya melaksanakan tugas selalu tuntas/bekerja	Frek	11	5	10	2	3	31
	%	35.50%	16.10%	32.30%	6.50%	9.70%	100%
	Skor	55	25	50	10	15	155
Rata-rata						3.6	Baik
Saya merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap apa yang saya kerjakan	Frek	9	4	13	4	1	31
	%	29.00%	12.90%	41.90%	12.90%	3.20%	100%
	Skor	45	16	39	8	1	109
Rata-rata						3.5	Baik
Filosofi dalam perusahaan menekankan para karyawan harus menyelesaikan masalahnya sendiri	Frek	8	10	6	7	0	31
	%	25.80%	32.30%	19.40%	22.60%	0.00%	100%
	Skor	40	40	18	14	0	112
Rata-rata						3.6	Baik
Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	Frek	13	8	6	1	3	31
	%	41.90%	25.80%	19.40%	3.20%	9.70%	100%
	Skor	65	40	30	5	15	155
Rata-rata						3.9	Baik
Dalam perusahaan karyawan di berikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan	Frek	4	19	4	1	3	31
	%	12.90%	61.30%	12.90%	3.20%	9.70%	100%
	Skor	20	95	20	5	15	155
Rata-rata						3.6	Baik
Bila saya mengahumi kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan atau rekan kerja saya	Frek	4	17	9	0	1	31
	%	12.90%	54.80%	29.00%	0.00%	3.20%	100%
	Skor	20	85	45	0	5	155
Rata-rata						3.7	Baik
Dalam unit kerja, rekan kerja mendukung kerja saya	Frek	10	13	5	1	2	31
	%	32.30%	41.90%	16.10%	3.20%	6.50%	100%
	Skor	50	65	25	5	10	155
Rata-rata						3.9	Baik
Saya merasa senang bekerja dalam perusahaan ini	Frek	3	16	4	0	8	31
	%	9.70%	51.60%	12.90%	0.00%	25.80%	100%
	Skor	15	80	20	0	40	155
Rata-rata						3.4	Baik
Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi	Frek	8	14	7	2	0	31
	%	25.80%	45.20%	22.60%	6.50%	0.00%	100%
	Skor	40	70	35	10	0	155
Rata-rata						3.9	Baik
Saya merasa ada keterkaitan dengan unit kerja dalam perusahaan	Frek	4	19	8	0	0	31
	%	12.90%	61.30%	25.80%	0.00%	0.00%	100%
	Skor	20	95	40	0	0	155
Rata-rata						3.9	Baik

Sumber : Data Olahan, 2014

Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi

kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Alternatif Jawaban						Jumlah	Ket
	5	4	3	2	1			
Saya berusaha untuk menaati peraturan kerja dalam perusahaan	Frek	4	17	10	0	0	31	Baik
	%	12.90%	54.80%	32.30%	0.00%	0.00%	100%	
	Skor	20	68	30	0	0	118	
	Rata-rata							
Saya mempunyai tekad untuk bekerja dengan baik dan membanggakan perusahaan	Frek	5	11	6	8	1	31	Baik
	%	16.1	35.4	19.3	25.8	3.2	100	
	Skor	25	44	18	16	1	104	
	Rata-rata							
Saya mampu menyelesaikan tugas yang di berikan sesuai dengan standar waktu yang di berikan	Frek	5	11	6	9	0	31	Baik
	%	16.1	35.4	19.8	29.03	0	100	
	Skor	25	44	18	18	0	105	
	Rata-rata							
Saya merasa standar waktu yang di berikan sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	Frek	2	11	17	1	0	31	Baik
	%	6.4	35.4	54.8	3.2	0	100	
	Skor	10	44	51	2	0	107	
	Rata-rata							
Sesama saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat untuk berprestasi dalam bekerja	Frek	9	9	11	1	1	31	Baik
	%	29.03	29.03	35.4	3.22	3.22	100	
	Skor	45	36	33	2	1	117	
	Rata-rata							
Saya merasa hasil kerja dapat mencerminkan semangat kerja seorang	Frek	3	14	6	6	2	31	Baik
	%	9.67	45.1	19.3	19.3	6.4	100	
	Skor	15	56	18	12	2	103	
	Rata-rata							
Menurut saya selama ini karyawan mengikuti intruksi kerja yang telah di berikan oleh atasan	Frek	4	14	7	3	3	31	Baik
	%	12.9	45.1	22.5	9.6	9.6	100	
	Skor	20	56	21	6	3	106	
	Rata-rata							
Menurut saya para karyawan datang dan pulang tepat waktu yang di tetapkan oleh perusahaan	Frek	7	13	7	4	0	31	Baik
	%	22.10%	41.50%	22.10%	12.30%	0.00%	100%	
	Skor	35	52	21	8	0	116	
	Rata-rata							
Saya merasa kerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan hasil kerja	Frek	7	10	10	3	1	31	Baik
	%	22.60%	32.30%	32.30%	9.70%	3.20%	100%	
	Skor	35	40	30	6	1	112	
	Rata-rata							
Saya akan saling membantu sesama teman kerja yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas	Frek	4	9	17	1	0	31	Baik
	%	12.90%	29.00%	54.80%	3.20%	0.00%	100%	
	Skor	20	36	51	2	0	109	
	Rata-rata							

Sumber : Data Olahan, 2014

Uji Kulit Data

Uji Validitas

Tabel 7. Validitas Item

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	10	10	-
2	Iklm organisasi (X2)	13	13	-
3	Kinerja (Y)	10	10	-

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

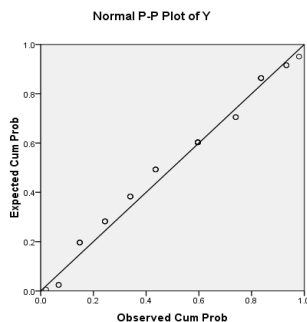
NO.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach h Alpha	Keterangan
1	Kompensasi finansial (X ₁)	10	0,706	Baik
2	Iklm organisasi(X ₂)	13	0,737	Baik
3	Kinerja(Y)	10	0,742	Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Uji ASumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal p-p plot.



Berdasarkan gambar V.1 diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar diatas terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolenaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya

Tabel 9. Uji Multikolinieritas Coefficient

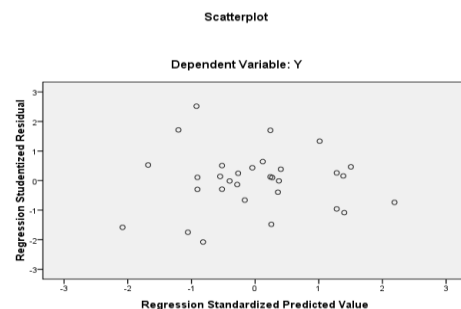
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-3.868	7.951		-0.486	0.63		
X ₁	0.65	0.197	0.5	3.305	0.003	0.758	1.319
X ₂	0.345	0.161	0.324	2.142	0.041	0.758	1.319

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 9 diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolenaritas dalam model regresi

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda



Gambar 2 ditersebut menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variabel bebas dengan variabel *Unstandardized*. Apabilan nilai *Probability* antara variabel bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kompensasi finansial (X_1)	0,650	3.868
Iklim organisasi (X_2)	0.345	

Sumber : Data Olahan, 2014

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kinerja = 3.868 + 0.650 (kompensasi finansial) + 0.345 (iklim organisasi).

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai Konstanta sebesar (a) 3.868 artinya adalah apabila kompensasi finansial (X_1), dan iklim organisasi (X_2) nilainya diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan adalah 3.868.
- Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 0,650 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kompensasi finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,650 dengan anggapan iklim organisasi (X_2) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi kinerja karyawan

- Koefisien regresi iklim organisasi (X_2) sebesar 0.345 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point iklim organisasi akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0.345 dengan anggapan kompensasi finansial (X_1) tetap. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja kerja karyawan secara parsial / individual

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Pengujian (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.868	7.951		-0.486	0.63		
X_1	0.65	0.197	0.5	3.305	0.003	0.758	1.319
X_2	0.345	0.161	0.324	2.142	0.041	0.758	1.319

Sumber : Data Olahan, 2014

Diketahui F hitung sebesar 19. Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 3.305 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%

atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 31-2-1 = 28$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1.701 dengan demikian $T_{hitung} = 3.305 > T_{tabel} = 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05)

Sedangkan, diperoleh nilai t hitung variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 2.142 sedangkan t tabel adalah sebesar 1.701 dengan demikian $T_{hitung} = 2.142 > T_{tabel} = 1.701$ dan nilai signifikansi sebesar 0,005 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Merawang sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Uji Simultan (F)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression					
n	198.383	2	99.191	14.814	.000 ^a
Residual	187.488	28	6.696		
Total	385.871	30			

Sumber : Data Olahan, 2014

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 14.814 Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = $n-k-1 = 31-2-1 = 28$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,34 dengan demikian $F_{hitung} = 14.814 > F_{tabel} = 3.34$ dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Merawang Pelalawan atau dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial (X_1), dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Arara Abadi Distrik Merawang Kabupaten Pelalawan

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 12. Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	0.514	0.479	2.588	2.144

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel di atas sebesar 0.514 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi finansial dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 51.4%,

sedangkan sisanya 48.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini tentang pengaruh kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Merawang Desa Pulau Muda Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan.

Hubungan Kompensasi Finansial Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian korelasi R dapat disimpulkan bahwa hubungan kompensasi finansial dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0.717 atau 71.7%. Dimana korelasi atau hubungan antara kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan kuat.

Terdapatnya pengaruh yang positif antara kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan seseorang yang bekerja jika di hargai kinerjanya oleh pihak perusahaan dengan upaya memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya maka akan dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan di perusahaan. Selain dengan adanya kompensasi yang baik, iklim organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap hasil atau kinerja seseorang dalam perusahaan. Iklim organisasi yang di berikan pihak perusahaan harus mampu membuat para karyawan nyaman dalam bekerja sehingga hasil yang akan di dapatkan sesuai dengan yang di harapkan oleh pihak perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2008 : 134) mengatakan kontra peningkatan prestasi atau kinerja terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang di berikan oleh tenaga kerja. Dengan kompensasi diberikan berdasarkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia.

Sedangkan Wirawan (2007:132), mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Afandi (2002) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja. Selanjutnya penelitian Koko Sujatmoko (2007) yang menyatakan bahwa kompensasi Finansial meningkatkan prestasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel

kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.305 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung (3.305) lebih besar dari t tabel (1.701) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, hal ini dapat terlihat dengan adanya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan maka dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja.

Sesuai dengan pendapat Siswanto (2005:190) mengatakan kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Begitu pentingnya kompensasi dengan kinerja apabila terdapat suatu gejala dalam kompensasi akan mengakibatkan menurunnya kinerja seorang karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh keterangan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3.142 dengan nilai signifikansi sebesar 0,41 karena nilai

signifikansi lebih kecil dari 5% dan nilai t hitung (3.142) lebih besar dari t tabel (1.701) maka hipotesis diterima sehingga mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya penciptaan iklim yang baik dalam perusahaan akan memberikan suatu motivasi kepada para karyawan selama bekerja, hal ini dapat dilihat dari perasaan yang dirasakan karyawan jika bekerja dengan rasa tidak suka atau tertekan akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri, namun sebaliknya jika bekerja dengan perasaan senang akan membuat kenyamanan bekerja sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

Sesuai dengan pendapat Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007:132) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Arara Abadi Distrik Merawang. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kompensasi finansial dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arara Abadi Distrik Merawang Desa Pulau Muda Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan . Berdasarkan

uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial bahwa kompensasi finansial dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial di PT. Arara Abadi Distrik Merawang terbukti tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari para karyawan mendapatkan jaminan kesehatan oleh pihak perusahaan, sedangkan untuk iklim organisasi PT. Arara Abadi Distrik Merawang tergolong cukup baik, hal ini juga dapat dilihat dari perasaan senang karyawan saat bekerja di PT. Arara Abadi Distrik Merawang.

Secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Arara Abadi Distrik Merawang terbukti tergolong cukup baik, hal ini dapat di lihat para karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Merawang mempunyai tekad untuk bekerja dengan baik serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja waktu yang diberikan.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui uji t maka dapat dikatakan variabel kompensasi finansial lebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan variabel iklim organisasi, hal ini dapat dilihat dari kompensasi finansial yang tergolong baik sedangkan iklim organisasi di PT. Arara Abadi Distrik Merawang hanya tergolong cukup baik, maka dengan adanya jaminan kesehatan serta pelayanan yang di berikan pihak perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja

karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Merawang.

Untuk mencapai tujuan PT. Arara Abadi Distrik Merawang terhadap Kinerja Karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

Pemberian kompensasi finansial dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja seseorang karyawan karena karyawan akan merasa dihargai dalam kinerjanya di perusahaan, maka sebagai pihak perusahaan agar selalu memperhatikan kompensasi yang di berikan dalam memotivasi kepada karyawan sesuai dengan tingkat kerja yang dilakukan untuk perusahaan, dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang baik dan sesuai dengan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan suatu dampak pengaruh terhadap kualitas kinerja seseorang dalam suatu perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja seseorang di butuhkan suatu penciptaan suasana kerja dalam suatu perusahaan atau di sebut dengan iklim organisasi, sebaiknya pihak perusahaan harus mampu menciptakan suatu iklim yang baik dengan para karyawannya, dengan hal ini akan memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Seharusnya pihak perusahaan mementingkan kinerja karyawan dalam bekerja, jika kinerja karyawan kurang baik maka hasil yang akan di dapatkan dalam perusahaan akan menurun, maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan suatu kekuatan yang dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan yakni dengan pemberian kompensasi

finansial dan iklim organisasi dalam perusahaan, berdasarkan hasil tanggapan dari responden dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi finansial dan iklim organisasi dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Moehariono. 2010. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta. Rajawali Pers
- Malayu. S.P Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2005 *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.