

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PT.MULTIGUNA LESTARI
ABADI KEMUNING INDRAGIRI HILIR**

Oleh : Siti Ayu Lestari

Pembimbing : Suryalena S, Sos. M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik Universitas Riau Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km
12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293 Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

The objective of this research was to find out the effect of compensation and work environment on the performance of field employees at PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir. This research is located at PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir. The population in this study consisted of 90 employees. Data analysis was carried out by statistical analysis with the help of SPSS. The sampling technique used is the census method and the data technique in this study includes the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t-test and F-test and prove the hypothesis. The results showed that work environment had a significant influence on the performance of field employees at PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir. Based on the results of the study, the R square value of 0.351 means that 35,1% of the Compensation and Work Environment variabel affect the performance of field employees at PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir.

Keywords: Compensation, Work Environment, employee's Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya manusia yang di milikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dapat dilihat bahwa dalam melakukan kegiatan sumber daya tidak hanya bagaimana seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya namun lebih pada bagaimana seorang pimpinan mendesain formula tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai dan pimpinan serta antar pegawai. Melalui skema yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh manusia (Ardana, 2012). Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Oleh karena itu, untuk mencapai usaha yang maksimal perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat serta kegairahan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. (Mangkunegara., 2011) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, untuk itu peningkatan kinerja menjadi harapan bagi seluruh pihak dalam perusahaan. Hal tersebut seperti yang dijelaskan (Bangun, 2012) menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Peningkatan pemeliharaan terhadap karyawan dilakukan dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja perusahaan. Seperti yang diutarakan (Siagian, 2003) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut (Bangun, 2012) kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan dalam perusahaan akan lebih cenderung semangat dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dengan baik dan adil. Kompensasi dapat diukur dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Dapat dikatakan kompensasi berkaitan dengan kinerja karyawan .

Hal ini juga didukung oleh teori hubungan antara kompensasi dan kinerja yang diungkapkan oleh (Samsudin, 2006) bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

Selain kompensasi kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja Menurut (Sedarmayanti., 2009) Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Lingkungan kerja merupakan factor yang penting yang harus di perhatikan di dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja merupakan factor yang penting yang harus di perhatikan di dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja dalam perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Sesuai dengan pendapat (Alex S. Nitisemito, 1996) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat ukur dari beberapa indikator anatara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas maka penulis dapat merumuskan masalah

yaitu : “ pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Multiguna Lestari Abadi Kecamatan Kemuning Indragiri Hilir

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian kompensasi di PT.Multiguna Lestari Abadi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di PT.Multiguna Lestari Abadi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT.Multiguna Lestari Abadi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Multiguna Lestari Abadi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian lingkungan kerjai terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Multiguna Lestari Abadi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di PT. Multiguna Lestari Abadi

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
Penelitian ini bisa menjadi landasan dalam pengembangan model penelitian mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya bagi tenaga kerja lapangan yang lebih komperhensif dengan objek yang cukup luas.
2. Secara praktis
 - a. Memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tentang pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerjan terhadap kinerja

karyawan lapangan di PT. Multiguna Lestari Abadi.

b. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan juga penelitian ini di harapkan dapat sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.

c. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1Program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Kerangka Teori

1. Pemberian Kompensasi

Menurut(Rivai,2011)

“Kompensasi merupakan sesuatu yangkaryawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.Kompensasi yang di berikan harus adil sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Tidak statis dapat mengikat karyawan dan komposisi dari kompensasi harus pula di perhatikan agar dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan. Menurut(Rivai,2011)indikator kompensasi karyawan yaitu:

1) Kompensasi finansial

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya.

2) Kompensasi non financial

Kompensasi non financial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi- asuransi, tunjangan tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh , memelihara dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau

kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Faktor yang mendorong dalam melakukan suatu aktifitas adalah lingkungan kerjalingkungan kerja ini dapat di artikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku seseorang untuk melakukan tugas dalam kegiatannya.

Menurut(Sedarmayanti.,2009)

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.Menurut(Sedarmayanti.,2009)menyatakan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi

1) Lingkungan kerja fisik dengan indikator

a. Perlengkapan kerja

perlengkapan yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telpon, buku bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

b. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan.

2) Lingkungan kerja non fisik dengan indikator

a. Hubungan dengan atasan

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara atasan dan bawahan merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya, penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang mesti dikerjakan bawahan, kebijakan organisasi,tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan- perubahan kebijakan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Kinerja Karyawan

(AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) mendefinisikan kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.Dengan demikian,dapat dikatakan bahwa seseorang karyawan didalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi,untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau gagalnya tujuan,ditentukan oleh kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya(Bangun,2012)menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. selain itu, kinerja menurut (Rivai, 2011)adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu

tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang diberikan oleh pemberi pekerjaan selama periode waktu tertentu yang ditinjau secara kualitas maupun kuantitas dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

Menurut (Mangkunegara., 2011) terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dihasilkan sehingga dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas Kerja, menunjukkan volume jenis kerja yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.

4. Tanggung Jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

5. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan

terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Hubungan Kompensasi dan Kinerja.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Karyawan dalam perusahaan akan lebih cenderung semangat dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dengan baik dan adil. Dapat dikatakan kompensasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori hubungan antara kompensasi dan kinerja yang diungkapkan oleh (Samsudin, 2006) bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja

Lingkungan kerja merupakan factor yang penting yang harus diperhatikan di dalam perusahaan. Karena lingkungan kerja dalam perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Sesuai dengan pendapat (Alex S. Nitisemito, 1996) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diukur dari beberapa indikator antara lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hipotesis

Hipotesis rumusan masalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang

kebenarannya harus di uji secara empiris. Menurut (Sugiyono, 2000) terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja di nyatakan dalam kalimat positif, dan hipotesis nol dalam kalimat negative. Sehingga, dalam hal ini peneliti menyimpulkan sementara bahwasanya untuk hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan
H2 : Lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan
H3 : Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan

Teknik Pengukuran

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (Ghozali, 2006) Skors jawaban responden dalam penelitian terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat melalui jawaban pertanyaan yang di beri skors 1 sampai 5.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Multiguna Lestari Abadi Jl. Lintas timur kelurahan Selensen kecamatan Kemuning.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan pada PT. Multiguna Lestari Abadi sebanyak 90 orang.

b. Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis

mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi yaitu 90 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

1. Jenis dan Sumber Data.

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan

Data Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas data merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuisioner dapat mengukur apa yang ingin di ukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakkan butir-butir dalam suatu daftar kuisioner dalam mengidentifikasi suatu variabel.

b. Uji Realibilitas

Data Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila di lakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji cronbach' alpha. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan teknik ini apabila koefisien reliabilitas > 0,6.

5. Uji Analisis Data

Ujianalisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ujian analisis regresi linear sederhana dan ujian analisis regresi linear berganda. 6.

Pengujian Hipotesis Data Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu pemberian kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 31-40 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, dan pendidikan terakhir didominasi tamatan SMA/SMK. Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana pemberian kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Y = 13.366 + 1.201X$ Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

a = Nilai Konstanta

b + Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 13.366, artinya apabila variabel kompensasi diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 13,366

b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 1.201, artinya adalah setiap peningkatan pemberian kompensasi sebesar 1 satuan maka akan

meningkat kinerja karyawan sebesar 1.201. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan, artinya semakin besar nilai kompensasi maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pemberian Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Y = a + bX$

$Y = 12,187 + 1.292X$ Keterangan

Y = Kinerja Karyawan X = Lingkungan

Kerja a = Nilai Konstanta

b + Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 12,187, artinya apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 12,187.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1.292, artinya adalah setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir sebesar 1.292. Koefisien bernilai positif berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, artinya semakin besar nilai lingkungan kerja maka akan semakin meningkat nilai kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Pemberian Kompensasi(X1) Dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,228 + 0,786 X_1 + 1,022 X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja a = Nilai Konstanta

b + Koefisien Regresi

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta (a) sebesar 4,228, artinya apabila variabel lingkungan kerja diasumsikan (0), maka kinerja karyawan sebesar 4,228.

b. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,786, artinya adalah setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,786.

c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,022 artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan lapangan sebesar 1,022

Koefisien Determinasi (R²) antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil koefisien determinasi (R²) diketahui R square merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,181. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir adalah sebesar 18,1%. Sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil koefisien determinasi (R²) diketahui R square merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,248. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir adalah sebesar 24,8%. Sedangkan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R²) berganda antara Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil koefisien determinasi (R²) diketahui R square yang merupakan koefisien determinasi dengan nilai sebesar 0,315. Artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir adalah sebesar 31,5%. Sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial) Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk df = 88 pada alfa 5%/2 atau 0,05/2 = 0,25 adalah sebesar 1,987. Nilai t hitung sebesar 4,417 > t tabel 1,987 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dapat dinyatakan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis berbunyi

“Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir” diterima.

Uji t (Uji Parsial) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai ttabel untuk $df = 88$ pada alfa $5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,987. Nilai thitung sebesar 5,390 > ttabel 1,987 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Sehingga hipotesis berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir” diterima.

Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil Fhitung sebesar 20,004% dan nilai Ftabel 3.10 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sehingga hipotesis berbunyi “Pemberian Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan bagian lapangan pada PT. Multiguna Lestari Abadi” diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT.Multiguna Lestari Abadi. Pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 1201 yang dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1201. Dari hasil uji t diketahui thitung sebesar 4.417 dengan signifikan 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi karyawan maka semakin baik kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh teori (Samsudin, 2006) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir

Berdasarkan hasil regresi secara parsial Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1292 setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1292. Dari hasil uji t diketahui thitung sebesar 5.390 dengan signifikan 0,000 yang mana nilai

tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir.

Dari hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir diterima.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh teori (Alex S. Nitisemito, 1996) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerjakaryawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan lapangan mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi karyawan lapangan pada PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir berdasarkan dua dimensi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dinyatakan sudah baik dengan dimensi skor tertinggi ialah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menjadi dimensi dengan skor terendah.

2. Lingkungan kerja pada perusahaan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir berdasarkan dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dinyatakan sudah baik dengan skor tertinggi ialah lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik menjadi dimensi dengan skor terendah

3. Kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir berdasarkan lima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dinyatakan cukup baik dengan skor tertinggi ialah kerja sama dan kuantitas kerja menjadi dimensi dengan skor terendah.

4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.

5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, semakin baik lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, maka kinerja karyawan lapangan semakin baik dan meningkat.

6. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di paparkan maka penulis ingin memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan

pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pemberian kompensasi pada PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, terdapat dimensi kompensasi non finansial dengan skor terendah, maka dari itu disarankan bagi perusahaan untuk memberikan pelayanan terhadap kompensasi non finansial. Seperti memberikan peluang promosi yang adil bagi karyawan, hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa mendapatkan peluang promosi yang adil bagi karyawan memiliki nilai paling kecil dibanding indikator kompensasi non finansial lainnya.

2. Berdasarkan analisis lingkungan kerja pada PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, terdapat dimensi lingkungan kerja non fisik dengan skor terendah, maka dari itu disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja non fisik didalam perusahaan . seperti pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini karena dalam penelitian ini di temukan bahwa kebebasan karyawan dalam memberikan pendapat dan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki skor paling kecil dibanding indikator lingkungan kerja non fisik lainnya.

3. Berdasarkan analisis kinerja karyawan pada PT.Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, terdapat dimensi kuantitas kerja dengan jumlah skor terendah, maka dari itu disarankan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan pemberian penghargaan atau reward yang adil. Salahsatunya adalah menambah bonus

bagi karyawan yang mengeluarkan usaha lebih dalam mencapai target sehingga akan memberikan karyawan tersebut kekuatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, yang kemudian akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT, Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, maka diharapkan PT, Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir dapat mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan bagian lapangan dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT, Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, maka diharapkan PT, Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir dapat menciptakan seta mempertahankan lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan untuk dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja dalam perusahaan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan PT, Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir, maka diharapkan PT, Multiguna Lestari Abadi Kemuning Indragiri Hilir dapat mempertahankan karyawan lapangan dengan memberikan kompensasi yang adil dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman didalam perusahaan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia, Sumber Daya manusia*. Gholia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, K. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2006a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke-4)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2011a). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Rivai, V. (2011b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1*. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2000). *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.