

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

PENGARUH KOMPENSASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA AUTOSHINE CARWASH BANDAR LAMPUNG <i>Adithiya, Andala R P Barusman dan M Oktavianur</i>	1-11
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DOLWIN TRANS LOGISTIK <i>Aditya, Marzuki Noor dan Hendti Dunan</i>	12-20
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA INSEMINATOR PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH <i>Andi A, Marzuki Noor dan A. Suharyo</i>	21-27
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (<i>ACCOUNT REPRESENTATIVE</i>) PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK <i>Arya F, Andala R P Barusman dan Haninun</i>	28-32
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR FAJAR WARAPASTIKA WAY JEPARA LAMPUNG TIMUR <i>Dede K, Iskandar A A dan A. Suharyo</i>	33-40
ANALISIS EFEKTIVITAS STRATEGI PROMOSI TEST RIDE TERHADAP PERSEPSI PENGGUNA SEPEDA MOTOR YAMAHA <i>Dwi Hardani, Agus Wahyudi dan Hendri Dunan</i>	41-45
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI LAMPUNG <i>Erpiana, Khomsahrial dan V. Saptarani</i>	46-52
PENGARUH SPESIFIKASI PEKERJAAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN TULANG BAWANG <i>Eriko, Hendri Dunan dan M. Oktavianur</i>	53-68

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 1	Halaman 1 – 68	Bandar Lampung Maret 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 4, Nomor 1 - Maret 2015

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik

Aditya¹, Marzuki Noor², Hendri Dunan³
Progran Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Kinerja Karyawan PT Dolwin Trans Logistik (DTL) terlihat masih rendah. Indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT Dolwin Trans Logistik (DTL) dilihat dari sistem pembukuan administrasi yang kurang tertata dengan baik, berdasarkan wawancara bebas penulis dengan pimpinan didapat karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya misalnya pada saat pengiriman barang dilapangan karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu karyawan dinilai kurang memiliki inisiatif dan gagasan untuk memajukan PT Dolwin Trans Logistik (DTL).

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang baik (fisik:fasilitas kerja, gedung) maupun non fisik (kenyaman kerja, keamanan kerja, hubungan kerja) maka akan menentukan gairah dan semangat kerja sehingga pelaksanaan kerja karyawan tidak akan terhambat lebih cepat dan tepat.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif yaitu dengan memberikan gambaran mengenai keadaan obyek terkait permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada, selanjutnya hasil survey juga akan dianalisa secara asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 31,070 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena probability atau tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga “lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.” diterima.

Lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.

Kata Kunci : *Lingkuagn Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi yang menjadi peran utama adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. kebinamargaan. 4. Penyediaan tanah pemukiman). c. Pengamanan teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan yang melatar belakangi adalah masih kurang optimalnya semangat kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas Bina Marga Provinsi Lampung Tahun 2014, maka diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja organisasi.

Demikian halnya dengan PT Dolwin Trans Logistik, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak lepas dari lingkungan kerja dan pemberian kompensasi kepada karyawan, namun fakta yang terjadi dilapangan, berdasarkan observasi penulis, fasilitas kerja pada PT Dolwin Trans Logistik kurang memadai dan layak pakai, dari data yang berhasil penulis peroleh yang berkaitan dengan fasilitas kerja dapat diperoleh data komputer atau laptop ada 20 Unit yang tapi berfungsi 9 unit, printer 15 unit tapi yang berfungsi 10 Unit, meja dan kursi kurang memadai dari sekian banyak masih ada beberapa meja dan kursi yang sudah tidak layak pakai, selain itu kendaraan operasional sudah tidak layak pakai. Selain kurang memadainya fasilitas kerja atau lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga diindikasikan masih rendah seperti masalah keamanan dan kenyamanan kerja pada PT Dolwin Trans Logistik kurang diperhatikan, berdasarkan hasil pengamatan penulis diruang kerja karyawan kurang tersedia ventilasi udara hal tersebut menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja, gudang penyimpan peralatan dan arsip kantor kurang layak pakai sehingga tingkat keamanan menjadi rendah serta kurang terjalin hubungan komunikasi dan kerjasama yang harmonis baik sesama karyawan maupun dengan atasan. Selain itu kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum efektif, pemberian insentif belum adil dan belum berdasarkan

beban dan tanggungjawab yang diemban karyawan. serta atasan kurang menerapkan sistem *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Ingin menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.
2. Ingin menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.
3. Ingin menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan Kerja menurut Darj Darmodiarjo (2007), adalah salah satu kondisi baik fisik (fasilitas kerja) maupun non fisik (kenyaman kerja, keamanan kerja, hubungan kerja) yang terdapat disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang akan menentukan gairah dan semangat kerja sehingga akan menentukan pencapaian kinerja karyawan.

Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2007), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pendapat lain dari Simamora (2005) mengatakan bahwa kompensasi sebagai semua bentuk kembalian (*return financial*), jasa-jasa berwujud, dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan keorganisasian. Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. (Gary Dessler, 2005). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, atau penghargaan, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2006). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2005) Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Bernardin (2005), Barusman & Mihdar (2014), mendefinisikan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu. Kontribusi anggota organisasi terhadap organisasinya dapat diukur dengan penilaian kinerja. Sedangkan Kusnadi (2005) mendefinisikan kinerja sebagai setiap gerakan perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Tanpa adanya kinerja berarti tidak ada upaya untuk mencapai hasil atau target. Kinerja yang baik memiliki beberapa karakteristik yaitu: rasional, konsisten, tepat, efisien, tertantang, terarah, disiplin, sistematis, dapat dicapai, disepakati, terkait dengan waktu dan berorientasi pada kerjasama kelompok.

Kerangka Pikir

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang baik (fisik:fasilitas kerja, gedung) maupun non fisik (kenyaman kerja, keamanan kerja, hubungan kerja) maka akan menentukan gairah dan semangat kerja sehingga pelaksanaan kerja karyawan tidak akan terhambat lebih cepat dan tepat. Selain lingkungan kerja faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh instansi kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada instansi untuk mewujudkan tujuan. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Metodologi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, yaitu dengan memberikan gambaran mengenai keadaan obyek terkait permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada, selanjutnya hasil survey juga akan dianalisa secara asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (2006) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik yang berjumlah 60 orang

2. Sampel

Menurut Arikunto (1998), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Penyimpangan yang diinginkan (10%)

Berdasarkan rumus slovin tersebut maka jumlah sampel :

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2}$$

60

=

1,6

= 37,5 Orang

= 37 orang (dibulatkan kebawah, Sudjana 1995)

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai pada karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan menggunakan teori-teori lalu dicarikan jalan pemecahannya. Setiap jawaban dari kuesioner yang diberikan mempunyai skor :

1. Alternatif jawaban (SS) Sangat Setuju diberi skor 5
2. Alternatif jawaban (S) Setuju diberi skor 4
3. Alternatif jawaban (RR) Ragu-Ragu diberi skor 3
4. Alternatif jawaban (TS) Tidak Setuju diberi skor 2
5. Alternatif jawaban (STS) Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Analisis Data Inferensial

Analisis inferensial yaitu analisis secara statistik dikarenakan data yang dikumpul adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran angket.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data Deskriptif

Analisis Variabel Lingkungan Kerja (Variabel Bebas X_1)

Tabel 1. Penilaian Per Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
----	-----------	-----------	----------

1	Fasilitas Kerja	2,68	Cukup Baik
2	Kenyamanan Kerja	2,91	Cukup Baik
3	Keamanan Kerja	3,14	Cukup Baik

Sumber data, diolah 2015

Berdasarkan penilaian per indikator variabel lingkungan kerja diatas didapat indikator “keamanan kerja” yang paling tinggi dengan kategori “Cukup Baik” dan total rata-rata 3,14. sedangkan indikator “fasilitas kerja” cenderung terkecil pada kategori “Cukup Baik” dan total total rata-rata 2,68. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah fasilitas kerja di PT Dolwin Trans Logistik perlu lebih mendapatkan perhatian yang serius.

Analisis Variabel Pemberian Kompensasi (Variabel Bebas X_2)

Penilaian per indikator variabel pemberian kompensasi dapat di interpretasikan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Per Indikator Variabel Pemberian Kompensasi

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Insentif	3,01	Cukup Baik
2	Bonus	2,63	Cukup Baik
3	Tunjangan	3,37	Baik
4	Penghargaan	3,06	Cukup Baik
5	Tugas yang menarik	2,70	Cukup Baik

Sumber data, diolah 2015

Berdasarkan kriteria penilaian per indikator variabel pemberian kompensasi diatas didapat indikator “Tunjangan” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total rata-rata 3,3, sedangkan indikator “Bonus” yang cenderung terkecil dengan kategori “Cukup Baik” dan total rata-rata 2,6. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan responden memberikan persepsi atau penilaian bahwa indikator bonus yang diberikan oleh PT Dolwin Trans Logistik diindikasikan rendah, oleh karena itu hendaknya PT Dolwin Trans Logistik lebih memperhatikan masalah pemberian bonus kepada karyawan, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Terikat Y)

Analisis per indikator variabel kinerja karyawan didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Penilaian Per Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	\bar{Y}	Kategori
1	Kualitas kerja	2,55	Tidak Baik
2	Pengetahuan mengenai pekerjaan	2,85	Cukup Baik
3	Kreatifitas	3,01	Cukup Baik
4	Kepercayaan	2,33	Tidak Baik
5	Inisiatif	2,59	Tidak Baik
6	Kepribadian	2,70	Cukup Baik

Sumber data, diolah 2015

Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kinerja karyawan diatas didapat indikator “Kreatifitas” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Cukup Baik” dan total rata-rata 3,0 sedangkan indikator “Kepercayaan” yang cenderung terkecil dengan kategori “Tidak Baik” dan total 2,3. Jadi dapat ditarik asumsi bahwa masalah tingkat kepercayaan pimpinan terhadap karyawan masih rendah, untuk membangun rasa kepercayaan atasan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hendaknya karyawan dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Analisa Data Inferensial

Analisis inferensial merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik. Adapun analisa kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier berganda, uji t dan uji F serta menggunakan bantuan program *software* SPSS.

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Analisis korelasi parsial (*Partial Correlation*) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun) (Suharsini Arikunto, 2006)

Tabel 4. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Correlations		Lingkungan kerja	Pemberian kompensasi	Kinerja Karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.272	.573**
	Sig. (2-tailed)		.114	.000
	N	37	37	37
Pemberian kompensasi	Pearson Correlation	.272	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.114		.000
	N	37	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.573**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	37	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Koefisien korelasi atau hubungan X_1 dengan Y

Koefisien korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik sebesar 0,573 artinya hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” berada pada interval (0,401 s/d 0,600) dan arah korelasi (+) berarti jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun

b. Koefisien korelasi atau hubungan X_2 dengan Y

Koefisien korelasi pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik sebesar 0,627 artinya hubungan antar kedua variabel dalam kategori “cukup tinggi” berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) berarti jika pemberian kompensasi efektif maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika pemberian kompensasi kurang efektif maka kinerja karyawan juga akan menurun

c. Koefisien korelasi secara simultan atau hubungan X_1 dan X_2 dengan Y secara bersama-sama

Analisis korelasi secara simultan digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilai korelasi (r) ada dua arah, nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun). Pada kolom koefisien korelasi secara simultan terdapat kolom R artinya besarnya nilai koefisien korelasi, kolom R Square artinya besarnya nilai koefisien determinasi, kolom Adjusted R Square artinya varians penyesuaian variabel terikatnya. kolom *Std. Error of the Estimate* artinya standar error dari estimasi variabel terikat.

Tabel 5. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754^a	.568	.541	2.594

a. Predictors: (Constant), Pemberian kompensasi, Lingkungan kerja

Korelasi pemberian kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,754 artinya hubungan antar ketiga variabel dalam kategori “ tinggi” berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+). Berarti jika lingkungan kerja dan pemberian kompensasi kategori baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika lingkungan kerja dan pemberian kompensasi tidak baik maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Analisis determinasi secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y, sehingga dapat diketahui seberapa besar persentase variabel X mempengaruhi Y (Suharsini Arikunto, 2003) Pada kolom koefisien determinasi parsial terdapat kolom R artinya besarnya nilai koefisien korelasi parsial, kolom R Square artinya

besarnya nilai koefisien determinasi parsial, kolom Adjusted R Square artinya varians penyesuaian variabel terikatnya. kolom *Std. Error of the Estimate* artinya standar error dari estimasi variabel terikat.

Tabel 6. Koefisien Determinasi X₁ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573^a	.328	.308	3.185

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

KP = r² x 100%

Koefisien Penentu (KP) = r² = 0,573 x 0,573 = 0,328

0,328 x 100% = 32,8%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8%.

Tabel 7. Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627^a	.393	.375	3.028

a. Predictors: (Constant), Pemberian kompensasi

KP = r² x 100%

Koefisien Penentu (KP) = r² = 0,627 x 0,627 = 0,393

0,393 x 100% = 39,3% Jadi besarnya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 39,3%

3. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Analisis determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh atau seberapa besar persentase variabel X mempengaruhi Y. Pada kolom koefisien dterminasi secara simultan terdapat kolom R artinya besarnya nilai koefisien korelasi, kolom R Square artinya besarnya nilai koefisien determinasi, kolom Adjusted R Square artinya varians penyesuaian variabel terikatnya. kolom *Std. Error of the Estimate* artinya standar error dari estimasi variabel terikat.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754^a	.568	.541	2.594

a. Predictors: (Constant), Pemberian kompensasi ,Lingkungan kerja

KP = r² x 100%

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,754 x 0,754 = 0,568

0,568X 100% = 56,8%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti budaya organisasi, motivasi kerja, perilaku organisasi, komunikasi organisasi dan lain-lain.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y), Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Suharsini Arikunto, 2006)

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.430	4.748		.722	.476
kerja	.411	.148	.377	2.777	.010
pemberian kompensasi	.576	.149	.525	3.867	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Interpretasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Et$$

$$Y = 3,430 + 0,411 X_1 + 0,576 X_2$$

a. α 3,430 mempunyai makna

Jika lingkungan kerja dan pemberian kompensasi tetap dan tidak dilakukan atau tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan sebesar 34,30 persen.

b. $\beta_1 = 0,411$ mempunyai makna

Jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu persen dan pemberian kompensasi tetap atau tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 41,1%.

c. $\beta_2 = 0,576$ mempunyai makna

Jika pemberian kompensasi ditingkatkan sebesar satu persen dan lingkungan kerja tetap atau tidak ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 57,6 %..

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pemberian kompensasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik

5. Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.430	4.748		.722	.476
Lingkungan kerja	.411	.148	.377	2.777	.010
Pemberian kompensasi	.576	.149	.525	3.867	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

a. Uji Hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,777 dengan tingkat signifikan 0,010 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis pertama "Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik", diterima.

b. Uji Hipotesis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel pemberian kompensasi sebesar 3,867 dengan tingkat signifikan 0,001, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian Hipotesis kedua, "Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik", diterima.

6. Uji Hipotesis Secara Simultan :Anova

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel bebas, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.066	2	377.533	31.070	.000^a
	Residual	668.313	32	12.151		
	Total	1423.379	35			

a. Predictors: (Constant), Pemberian kompensasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 31,070 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga "lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik." diterima.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.
2. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dolwin Trans Logistik.
3. Lingkungan kerja dan pemberian kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pada PT Dolwin Trans Logistik.

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator lingkungan kerja didapat "fasilitas kerja" yang terkecil dibandingkan indikator lain, hendaknya PT Dolwin Trans Logistik meningkatkan lagi masalah pemenuhan fasilitas kerja, yang memadai dan layak pakai, sehingga diharapkan dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan kantor.
2. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator variabel pemberian kompensasi diatas didapat indikator "Bonus" yang cenderung terkecil dibandingkan indikator lain, untuk itu hendaknya PT Dolwin Trans Logistik lebih meningkatkan lagi masalah pemberian bonus, misalnya dengan memberikan bonus pada bulan-bulan tertentu jika perusahaan memperoleh laba, atau memberikan bonus diluar gaji karyawan bekerja lembur diluar jam kantor, dengan demikian diharapkan dapat merangsang motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator kinerja karyawan didapat indikator "kepercayaan" yang terkecil dibandingkan indikator lain, kepercayaan pimpinan terhadap karyawan perlu lebih ditingkatkan, untuk membangun rasa kepercayaan atasan terhadap karyawan hendaknya karyawan dalam bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pimpinan hendaknya memberikan sanksi yang tegas dan tidak memihak jika mendapat temuan karyawan yang melanggar ketentuan, demikian diharapkan dapat menimbulkan efek jera bagi karyawan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini. 2003. Metode Penelitian Statistik. Jakarta. Grasindo.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Bernardin, 2005. Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Darmodiharjo Darji, 2007. Manajemen Lingkungan Organisasi. Jakarta.Pustaka Indah
- Dessler, Garry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid1 .Jakarta. PT Indeks.
- Hadi, Sutrisno. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. CV Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2007. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta. BPFEE.
- Kusnadi, 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFEE.
- Nitisemito, 1992. Lingkungan kerja berbasis Kompetensi. Bandung. Bina Pustaka
- Nitisemito, Alex, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Simamora, Henry. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Terry, GR. 2004. Dasar-daras Manajemen. Yogyakarta. UUP-AMP-YKPN
- Tohardi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia–Kedisiplinan Karyawan. Jakarta.Universitas Mercu Buana
- Utomo, 2006. Manajemen dan Masalah. Jakarta. Gunung Agung.