

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.AGRI MAKMUR PERTIWI

by Yusuf Khoirul Anwar

Submission date: 16-Mar-2023 07:43PM (UTC+0700)

Submission ID: 2038518203

File name: Artikel_yusuf_khoirul_anwar.docx (120.96K)

Word count: 3553

Character count: 23638

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRI MAKMUR PERTIWI KEDIRI

YUSUF KHOIRUL ANWAR¹ ROFIKUL AMIN²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.
yusufkhirul17@gmail.com

ABSTRAK

Masalah penelitian ialah kinerja karyawan yang belum optimum sebab ada beberapa masalah di PT Agri Makmur Pertiwi Kediri. Batasan masalah yang dibuat penulis yakni mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Penelitian bertujuan menganalisa dampak kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja bagi kinerja pegawai di PT Agri Makmur Pertiwi Kediri. Pendekatan yang diterapkan kuantitatif. Sampel mengaplikasikan sampel berjenis jenuh (62 responden). Penghimpunan data dengan kuisioner. Teknik analisa meliputi uji asumsi klasik, regresi berganda, uji parsial, simultan, serta koefisien determinasi. Hasil uji didapatkan ada pengaruh signifikan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja bagi kinerja pegawai di PT Agri Makmur Pertiwi Kediri. Variabel kinerja pegawai dijelaskan ketiga variabel bebas sebesar 70,8%, sisanya 29,2% dijelaskan variabel lain.

kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The research problem is the suboptimal performance of employees due to several issues at PT Agri Makmur Pertiwi Kediri. The problem constraints set by the author are related to compensation, work environment, and job satisfaction. The research aims to analyze the impact of compensation, work environment, and job satisfaction on employee performance at PT Agri Makmur Pertiwi Kediri, using a quantitative approach. The sample used is saturated type (62 respondents) and data collection is done through a questionnaire. The analysis techniques include classical assumption tests, multiple regression, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination. The test results indicate a significant influence of the compensation, work environment, and job satisfaction variables on employee performance at PT Agri Makmur Pertiwi Kediri. The employee performance variable is explained by the three independent variables by 70.8%, while the remaining 29.2% is explained by other variables.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

Pendahuluan

Didalam suatu perusahaan diperlukan SDM sebab berperan sebagai subjek implementasi kebijakan serta operasional perusahaan. Jamis sumber daya (modal, mesin) tidak serupa dengan SDM, perlakuannya juga tidak sama, terutama SDM ataupun karyawan. Mengembangkan kualitas sumberdaya manusia merupakan suatu keharusan bagi perusahaan guna mewujudkan kualitas SDM professional serta visioner, sehingga mampu mencapai produktivitas secara optimum dan bertumbuh dalam memperoleh kualitas sumber daya manusia professional serta produktif (Khair, 2017).

SDM ialah bagian terpenting dari organisasi atau perusahaan, meskipun seluruh faktor yang diperlukan telah terpenuhi, tapi tidak terdapat karyawan, maka organisasi atau perusahaan tidak akan mampu beroperasi. Hal ini disebabkan manusia bertindak sebagai penggerak untuk berjalannya operasional perusahaan (Tanjung, 2016).

Efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung dengan kontribusi SDM. Mengingat pengetahuan ialah faktor terpenting bagi kompetensi, manajemen SDM bertambah penting, terutama keberhasilan dalam pengelolaan SDM dapat menjadi satu diantara berbagai faktor keberhasilan organisasi untuk menciptakan organisasi unggul, kompetitif, dan berkelanjutan untuk mendukung tujuan organisasi secara optimal (Amirullah, 2015)

Untuk tercapainya keselarasan suatu tujuan, pemimpin perusahaan agar dapat memberikan perhatian khusus guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara maksimum agar bisa tercapainya sebuah tujuan sehingga dibawah kepemimpinan yang bisa mewujudkan sebuah lingkungan yang baik. Karyawan secara keseluruhan tidak bersedia memberikan semua jasa atau prestasi yang dimiliki secara maksimal. Sehingga pentingnya sebuah pendorong atau motivasi agar seseorang dapat mengeluarkan seluruh kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Daya dorong bisa di artikan dalam bentuk imbalan dari hasil tertentu atau juga di sebut sebuah kompensasi. Pemberian kompensasi umumnya bertujuan mempercepat ketercapaian tujuan, tercapainya sebuah keadilan internal serta eksternal dalam perusahaan.

PT Agri Makmur Pertiwi ialah perusahaan berskala nasional bidang pembenihan padi, lalu jagung, buah, serta sayuran berkategori unggul. perusahaan ini beralamatkan di Jl.Raya Pare Desa Sambirejo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri. Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Agri Makmur Pertiwi kabupaten Kediri, tentunya akan menjadi landasan bagi peneliti untuk memberi penyelesaian masalah bagi karyawan didalam proses menjalankan pekerjaan. Tetapi, terkait beberapa permasalahan yang dihadapi di PT Agri Makmur Pertiwi kabupaten Kediri, peneliti hanya membatasi pada kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja.

Tujuan penelitian

1. Menganalisa pengaruh variabel kompensasi bagi kinerja karyawan di PT Agri Makmur Pertiwi.
2. Menganalisa pengaruh variabel lingkungan kerja bagi kinerja karyawan di PT Agri Mkmur Pertiwi.
3. Menganalisa pengaruh variabel kepuasan kerja bagi kinerja karyawan di PT Agri Makmur Pertiwi.
4. Mendapatkan informasi tentang manakah diantara kempensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan bagi kinerja karyawan di PT Agri Makmur Petiwi.

Kajian literatur

Kompensasi

kompensasi merupakan seluruh pendapatan (uang ataupun barang) yang diserahkan kepada karyawan, sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan. struktur sistem kompensasi efektif ialah bagian dari manajemen SDM yang penting untuk mempertahankan karyawan berprestasi. Kemudian, kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja yang strategis (Hasibuan, 2017:119). Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kompensasi sebagaimana dikutip dari Notoatmojo (2009: 144) yakni produktivitas, kemampuan melakukan pembayaran, kesiadaan perusahaan dalam melakukan pembayaran, permintaan tenaga kerja, organisasi karywan,

perundang undangan. Didalam kompensasi terdapat bebarapa indikator menurut (Simamora, 2015:445), yaitu upah, Insentif dan bonus, premia, pengobatan, serta asuransi.

Lingkungan kerja

Istilah lingkungan kerja dalam suatu perusahaan ialah elemen yang harus di perhatikan oleh manajemen, sebab dapat memepengaruhi sistem kerja beserta kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaiman yang dikutip dari (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja ialah seluruh peralatan, bahan, situasi yang bersinggungan langsung dengan seseorang ditempat seseorang kerja. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sutalaksana, 2006:90) yakni suhu, kelembapan, pertukaran udara, kebisingan, pencahayaan, getaran bersifat mekanis, serta bau dan warna tempat kerja. Didalam lingkungan kerja terdapat beberapa indikator menurut (Sudaryono, 2016) diantaranya penerangan cahaya, suara pengganggu, suhu, ruang, penggunaan warana, serta kemanan.

Kepuasan Kerja

Refleksi kepuasan kerja dapat diungkapkan oleh sikap dari karyawan pada situasi terkait dengan pekerjaan, Kerjasama antar pekerja, imbalan diterima di tempat kerja, serta seluruh masalah berkaitan dengan faktor berwujud dan psikologi. Semua hal tersebut ialah output sikap karyawan serta interaksi sosial karyawan diluar lingkup pekerjaan, maka dari itu dapat mendefinisikan sikap umum sesorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

kepuasan kerja mengacu pada fakta bahwa karyawan lebih memilih pekerjaan yang membutuhkan pengembangan intelektual dan memberikan kesempatan memaksimalkan seluruh keterampilan karyawan, tawaran berbagai tugas serta memberikan kebebasan mengenai tingkat kinerja karyawan berkategori baik (Robbins, 2015:259). Adapun beberapa faktor yang berpengaruh bagi kepuasan kerja sebagaimana dikutip dari (Mangkunegara, 2011) yakni karyawan dan pekerjaan. Didalam kepuasan kerja (Hasibuan, 2008), ada indicator kepuasan kerja, yakni:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Moral kerja
3. Mencintai pekerjaan
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

Kinerja karyawan

Kinerja ialah hasil dari proses dalam periode tertentu berdasar suatu ketentuan dan kesepakatan tertentu. (Sutrisno, 2016:172) berpendapat, kinerja ialah hasil dari kerja keras karyawan yang bisa diamati melalui kualitas, waktu kerja, serta Kerjasama guna mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 2001:193) yakni motivasi, kepuasan kerja, stress, kompensasi, kondisi kerja, serta desain dari pekerjaan. Didalam kinerja terdapat beberapa indikator kinerja karywan menurut (Setiawan, 2014:147) sebagai berikut :

1. Ketetapan penyelesaian tugas
2. Keseuaian jam kerja
3. Absensi
4. Kemampuan bekerja sama

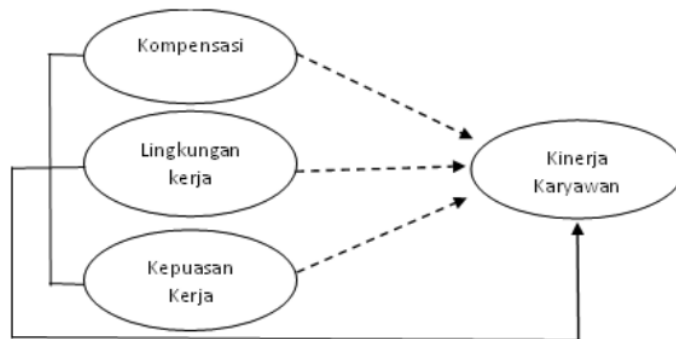
7
Tabel 1. Penelitian terdahulu

NO	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Ivan kiu kok quan, Asron saputra. (2022)	"Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	• "Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja" mempunyai pengaruh bersifat positif signifikan

		karyawan di PT. SAT NUSAPERSADA TBK"	bagi "kinerja pegawai" PT SAT NUSAPERSADA TBK
2	Nurul ikhsan sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan trang (2015)	"Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi."	• "Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi" mempunyai pengaruh bersamaan bagi kinerja pegawai PT Bank Sulur Airmadidi. • "Lingkungan kerja" tidak mempunyai pengaruh parsial bagi "kinerja pegawai" PT Bank Sulur Airmadidi. • "kepuasan kerja" mempunyai pengaruh parsial bagi "kinerja pegawai" PT Bank Sulur Airmadidi. • "kompensasi" mempunyai pengaruh parsial bagi "kinerja pegawai" PT Bank Sulur Airmadidi.
3	Suardi (2019)	"Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mndiri Cabang Pontianak."	• "kompensasi kerja" mempunyai pengaruh dominan bagi "kinerja pegawai, serta kepuasan mempunyai pengaruh bersifat positif signifikan bagi "kinerja pegawai" pada PT. Bank Mandiri Cabang Pontianak.

Kerangka konseptual

1. Pengaruh "kompensasi" bagi kinerja pegawai
2. Pengaruh "lingkungan kerja" bagi kinerja pegawai
3. Pengaruh "kepuasan kerja" bagi kinerja pegawai
4. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja bagi kinerja pegawai



Gambar 1. karangka konseptual

H₁: Kompensasi memiliki pengaruh bersifat positif signifikan bagi kinerja pegawai PT.Agri Makmur Pertiwi.

H₂: Lingkungan kerja memiliki pengaruh bersifat positif signifikan bagi kinerja karyawan PT.Agri Makmur Pertiwi.

H₃: Kepuasan kerja memiliki pengaruh bersifat positif signifikan bagi kinerja pegawai PTAgri Makmur Pertiwi.

H₄: Kompensasi, memiliki pengaruh bersifat positif signifikan dominan bagi kinerja pegawai PTAgri Makmur Pertiwi

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian berpendekatan kuantitatif, bersifat asosiatif, yakni terfokus untuk mempelajari pengaruh timbal balik antar variabel (Sugihirono, 2010:11). Artinya seputar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja bagi kinerja karyawan.

Populasi dan sample

Populasi yaitu 62 karyawan berstatus tetap pada PT. Agri Makmur Pertiwi. Untuk samplingnya menggunakan non probability sampling teknik jenuh. Sebagaimana dikutip dari (Sugiyono, 2013:124), sampel jenuh ialah seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan jumlah populasi pada perusahaan PT. Agri Makmur Peritwi sebanyak 62 karyawan, yang terdiri dari karyawan bagian produksi, bahan baku dan pada bagian pengujian kualitas produk.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan atau penghimpunan data yang diaplikasikan yaitu dengan kuesioner. Kuesioner ialah tatacara penghimpunan data melalui pemberian atau membagikan beberapa pertanyaan ke responden dengan harapan dapat menjawab daftar pertanyaan yang tertera (Umar, 2004:49). Sedangkan angket adalah kumpulan sebuah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden tentang sesuatu yang mereka ketahui.

Teknik kuesioner yang diaplikasikan menggunakan kuesioner secara tertutup. Bagian dari cara mengumpulkan data ialah mengkomunikasikan atau mengembangkan daftar pertanyaan untuk responden dan sebagai responden ini, khususnya karyawan yang bekerja dilapangan pada PT.Agri Makmur Pertiwi.

Teknik analisis data

1. Uji Validitas

Tujuan uji ini ialah mendapatkan informasi tentang kelayakan item didalam sebuah list pertanyaan untuk mendefinisikan variabel tertentu. Detail pertanyaan diujikan ke 62 (enam

puluh dua) responden eksternal subyek. Uji validitas penelitian tersebut direalisasikan ke karyawan PT. Agri Makmur Pertiwi.

2. Uji reliabilitas

Uji ini berfungsi mengukur stabilitas serta konsistensi dari skala. Data yang didapatkan wajib menunjukkan hasil bersifat stabil serta konsisten ketika pengukuran berulang dilaksanakan pada obyek sama. Guna mencari tahu kekonsistenan data dilakukan melalui pengujian "*reliabilitas konsistensi internal*," (Sugiyono, 2012).

Kuisisioner berkategori reliabel bila hasil jawaban dari responden bersifat konsisten bila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini dilaksanakan melalui mencoba penerapan kuisisioner satu kali, lalu dikumpulkan, dianalisa dengan Cronbach alfa. Bila Cronbach alfa > 0,6, sedemikian hingga dinyatakan reliabel (Ghozali, 2005).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji yang dimanfaatkan menguji ada ataupun tidak adanya permasalahan klasik pada persamaan regresi yakni:

- a. Uji normalitas, yakni uji yang bertujuan menentukan data dari masing-masing variabel terdistribusi normal ataupun tidak. model dari regresi baik ialah bila datanya terdistribusi normal ataupun mendekati. Cara yang diterapkan yakni dengan grafik. Kriteria penentuan keputusannya meliputi (Ghozali, 2013).
 - 1) Bila data tersebar dan terpolo di sepanjang garis diagonal, sedemikian hingga data normal.
 - 2) Bila data tidak tersebar dan atau tidak terpolo di sepanjang garis diagonal, sedemikian hingga data tidak normal.
- b. Uji multikolinieritas, fungsi uji ini ialah mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Persamaan dari regresi ideal tidak menunjukkan adanya korelasi, sebab bila terjadi korelasi, korelasinya 0. Bila hasil dari pengujian memperlihatkan ada multikolinieritas, koefisien akan tidak menentu sehingga terjadi kesalahan tak hingga. Diputuskan multikolinieritas ketika model regresi terdapat beberapa maupun seluruh variabel independent didalam fungsi linier. Uji multikoliniearitas memperhatikan VIF serta *tolerance*-nya. Oleh karena itu, ketentuan dalam uji multikolinearitas yaitu jika nilai $VIF < 10$, *tolerance* > 0,1. Ini menandakan tidak ada multikoliniearitas.
- c. Uji heteroskedastisitas, yakni digunakan menentukan ada atau tidaknya varian didalam model suatu regresi. Menurut Heryanti dkk., (2019) tujuan dari uji itu ialah mengamati sebaran data. uji yang diaplikasikan ialah Glejser (Elsa dkk, 2019). Bila variabel bebas bernilai signifikan memengaruhi variabel terikat ($\text{sig} > 0,05$), dengan demikian tidak ada heteroskedastisitas (Heryanti dkk., 2019).

4. Regresi linier berganda

Uji regresi berganda berfungsi mendapatkan informasi mengenai pengaruh variabel X bagi variabel Y, yakni kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja bagi kinerja pegawai. Untuk menentukan model regresi yakni :

$$Y = p + q_1X_1 + q_2X_2 + q_3X_3 + e$$

Ket:

Y = kinerja
 p = konstanta
 X_1 = kompensasi

X2 = lingkungan kerja

X3 = kepuasan kerja

q1,q2,q3 = koefisien regresi

er = error

5. Pengujian hipotesis

Uji yang diterapkan dalam uji hipotesa ialah :

- a. Uji sig f, dimaksudkan untuk menentukan ada ataupun tidak adanya pengaruh simultan variabel X bagi variabel Y bila variabel X disubstitusikan kedalam model.

Berikut kriteria hasil pengujian

- 1) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, sedemikian hingga tolak H_0 , variabel X memiliki pengaruh signifikan bagi variabel Y.
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, sedemikian hingga terima H_0 , variabel X tidak memiliki pengaruh signifikan bagi variabel Y.

- 25 b. Uji sig t, uji ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel independent pada variabel dependen melalui hipotesis :

- 1) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, sedemikian hingga H_0 tertolak, terdapat pengaruh signifikan variabel independent dan variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, sedemikian hingga H_0 diterima, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independent dan variabel dependen.

- 37 c. Uji determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan besaran kemampuan model untuk mempresentasikan variasi dari variabel. Koefisien determinasi berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika determinasi semakin mendekati 1, maka kesanggupan variabel bebas untuk mempresentasikan berbagai variasi dari variabel terkait semakin besar dan juga berlaku sebaliknya (Ghozali,2011).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. karakteristik responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki – laki	40	65%
2	Perempuan	22	35%
Jumlah		62	100%

Memperhatikan Tabel.2, didapatkan informasi yakni karyawan atau pegawai pada PT. Agri Makmur Pertiwi mayoritas berjenis kelamin laki – laki (65%). Sedangkan sisanya 35% perempuan. Dengan demikian, sebagian besar karyawan di PT. Agri Makmur Pertiwi dikerjakan oleh laki – laki dengan jumlah 65%.

Tabel 3. ⁵responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah orang	Presentase
1	SMA/SMK	42	67,7%
2	Diploma	⁵ 0	0%
3	S-1	17	27,4%
4	S- 2	3	4,8%
Jumlah		62	100%

Hasil Uji validitas

Tabel 3. ¹²hasil uji validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel5% (62)	Status
Kompensasi (X1)	X1.1	.660	.2521	
	X1.2	.712		
	X1.3	.625		
	X1.4	.707		
	X1.5	.671		
	X1.6	.591		
² Lingkungan kerja (X2)	X2.1	.610	.2521	² Valid
	X2.2	.596		
	X2.3	.483		
	X2.4	.607		
	X2.5	.545		
	X2.6	.675		
Kepuasan kerja (X3)	X3.1	.461	.2521	
	X3.2	.704		
	X3.3	.701		
	X3.4	.651		
	X3.5	.653		
	X3.6	.627		

7	Kinerja karyawan	Y1	.702	
	(Y)	Y2	.586	
		Y3	.702	
		Y4	.611	.2521
		Y5	.748	
		Y6	.558	
		Y7	.658	
		Y8	.481	

Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

Memperhatikan table.3 diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua uji validitas terhadap setiap variabel bebas dinyatakan valid bagi variabel terikat dikarenakan dalam output tabel r hitung > r tabel dengan nilai 0,2521. dasar pengambilan keputusan yaitu dari setiap variabel nilainya >0,05, sedemikian hingga dinyatakan valid.

Hasil Uji reliabilitas

Tabel 4. uji reliabilitas

20	Variabel	Cronbach alpha	Nilai alpha	Keterangan
	Kompensasi	0,730		Reliabel
	X1			
	Lingkungan kerja	0,602		Reliabel
	X2		0,600	
	Kepuasan kerja	0,704		Reliabel
	X3			
	Kinerja karyawan	0,763		Reliabel
	Y			

19
Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

Dari hasil data yang dioalah, ketiga variabel membuktikan bahwa nialai koefisien-coronbach-alfa>0,600 maka dapat disimpulkan dari setiap variabel pertanyaan dikatakan reliabel.

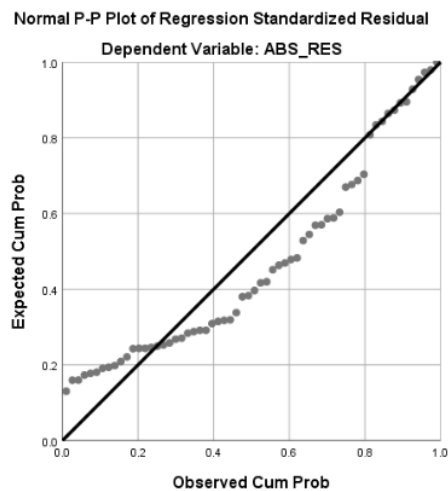
Hasil Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas

Tabel 4. uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77634378
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.076
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Memperhatikan table.4, didapatkan informasi uji normalitas memiliki $\text{sig}=0,200>0,05$. Ini menandakan residual berdistribusi normal. Hal ini dapat diartikan asumsi dasar normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Uji normalitas

2) Uji multikolonieritas

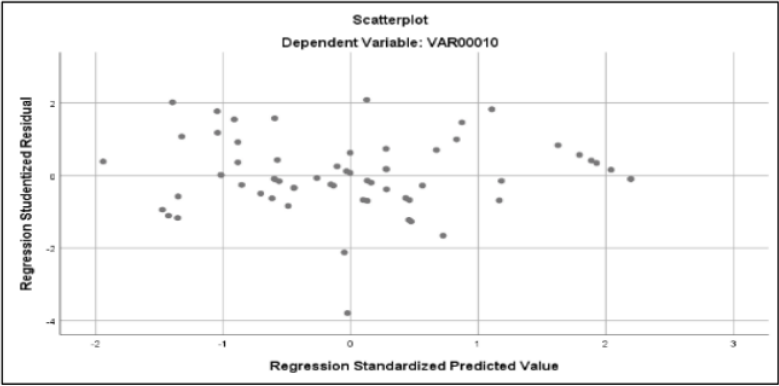
Tabel 5. uji multikolonieritas

Coefficients ^a				Nilai Tolerance	Nilai VIF
Model		Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF		
1	X1	0.455	2.199	0,10	10,00
	X2	0.471	2.122	0,10	10,00
	X3	0.705	1.418	0,10	10,00
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

Berdasrkan tabel diatas nilai VIF yang tercatat didalam variabel independen mempunyai nilai lebih kecil dari 10,0 serta mempunyai toleranc>0,1. Ini menandakan ketiga variabel tidak memiliki permasalahan multikolonieritas.

3) Uji Heterokedastisitas



Gambar2 uji Heterokedastisitas

Memperhatikan Gambar2, didapatkan informasi tentang titik titik yang tersebar acak serta berpola diatas ataupun dibawah titik 0 (Y). ini menandakan tidak ada permasalahan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi linier berganda

Tabel 6. uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	2.380	2.625		.907	.368
	X1	.433	.134	.331	3.225	.002
	X2	.384	.139	.278	2.755	.008
	X3	.443	.092	.399	4.842	.000
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

Dari tabel model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

- Nilai Konstanta 2,380 menunjukkan bila kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja berloefisien 0, kinerja karyawan berkoefisien 2,380
- Niai koefisien kompensasi 0,433% menunjukkan ada kecenderungan apabila kompensasi bertambah (gaji, insentif, bonus, asuransi, dan pengobatan), sedemikian hingga kinerja meningkat.
- Nilai koefisien lingkungan kinerja 0,384% menjukan bahwa ada kecenderungan apabila lingkungan kerja ditingkatkan (penerangan, dikurangi kebisingan, dan disetabilkan suhu udara, memperbaiki ruangan, dan meningkatkan keamanan), sedemikian hingga kinerja meningkat.
- Nilai koefisien kepuasan kerja 0,443% menjukan bahwa ada kecenderungan apabila kepuasan kerja ditingkatkan (menyenangi pekerjaan,moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja), sedemikian hingga kinerja meningkat.

32

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji simultan f

Tabel 7. uji simultan f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	499.730	3	166.577	50.195	.000 ^b
	Residual	192.479	58	3.319		
	Total	692.210	61			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant) kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja						

Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

Memperhatikan table 7, didapatkan informasi $F_{hitung}=50.195$, $sig.=0.000$. Sedemikian hingga H_0 tertolak ($F_{hitung} > F_{tabel} = 50.195 > 2,755$ dan $Sig.=0,000 < 0,05$). Ini menandakan ketiga variabel, yakni kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh segnifikan bagi kinerja karywan.

2) Uji t parsial

Tabel 8. uji t parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.380	2.625		.907	.368
	X1	.433	.134	.331	3.225	.002

	X2	.384	.139	.278	2.755	.008
	X3	.443	.092	.399	4.842	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

- Pada table.19 Menunjukan signinikasi variabel kompensasi $0.002 < 0.05$, $t_{hitung} = 3.225 > 1.998 = t_{tabel}$ yang mana hasil tersebut menandakan ada pengaruh kompensasi bagi kinerja pegawai dengan segnifikan.
- Pada table.19 Menunjukan bahwa nilai signinikasi lingkungan kerja $0.002 < 0.05$, $t_{hitung} = 2.755 > 1.998 = t_{tabel}$ yang mana hasil tersebut menandakan ada pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja pegawai dengan segnifikan.
- Pada table.19 Menunjukan bahwa nilai signinikasi kepuasan kerja $0.002 < 0.05$, $t_{hitung} 4.842 > 1.998 = t_{tabel}$ yang mana hasil tersebut menandakan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja bagi kinerja pegawai dengan segnifikan.

3) Uji determinasi R^2

Tabel 9. uji determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.708	1.82170
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber data dioalah SPSS versi 25. 2023

Memperhatikan table 9 diatas, didapatkan informasi tentang $R^2=0,722$. Ini menandakan, variabel kinerja pegawai dijelaskan ketiga variabel bebas 70,8%, sementara 29,2% sisanya dijelaskan oleh variabel serupa selain yang dipilih peneliti.

Pembahasan

- Kompensasi bagi Kinerja Karyawan**
Hasil penelitian didapatkan $t_{hitung} = 3.225 > t_{tabel} = 1.998$ (sig.=0,002<0,05) yang mana hasil tersebut menandakan ada pengaruh kompensasi bagi kinerja pegawai dengan segnifikan. Niai koefisien kompensasi 0,433% menunjukkan ada kecenderungan apabila kompensasi bertambah (gaji, insentif, bonus, asuransi, dan pengobatan), sedemikian hingga kinerja meningkat.
- Lingkungan Kerja bagi Kinerja Karyawan**
Hasil penelitian didapatkan $t_{hitung} = 2.755 > 1.998 = t_{tabel}$ (sig.=0,008>0,05) yang mana hasil tersebut menandakan ada pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja pegawai dengan segnifikan. koefisien lingkungan kinerja 0,384% menjukan bahwa ada kecenderungan apabila lingkungan kerja ditingkatkan (penerangan, dikurangi kebisingan, dan disetabilkan suhu udara, memperbaiki ruangan, dan meningkatkan keamanan), sedemikian hingga kinerja meningkat.

3 Kepuasan Kerja bagi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan $t_{hitung} 4.842 > 1.998 = t_{tabel}$ (sig.=0,000>0,005) yang mana hasil tersebut menandakan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja bagi kinerja pegawai dengan signifikan. Koefisien kepuasan kerja 0,443% menunjukan bahwa ada kecenderungan apabila kepuasan kerja ditingkatkan (menyenangi pekerjaan,moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja), sedemikian hingga kinerja meningkat. hasil tersebut sejalan dengan kajian (Syahputra & Jufrizen, 2019) & (Arda, 2017), yakni ada pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja dengan signifikan.

4 Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja bagi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian didapatkan $f_{hitung} 50,195$, $f_{tabel} 2,755$ sig=0,000<0,05, sedemikian hingga H_0 tertolak. Ada pengaruh bersifat positif kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja dengan bersamaan bagi kinerja. $R^2=0,722$, maknanya variabel kinerja pegawai dijelaskan ketiga variabel bebas 70,8%, sementara 29,2% di jelaskan variabel lainnya.

Simpulan

Memperhatikan hasil beserta pembahasan diatas, bisa diuraikan beberapa simpulan.

1. Ada pengaruh positif kompensasi bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Agri Makmur Pertiwi Kediri.
2. Ada pengaruh positif lingkungan kerja bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Agri Makmur Pertiwi Kediri.
3. Ada pengaruh positif kepuasan kerja bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Agri Makmur Pertiwi Kediri.
4. Ada pengaruh bersamaan antara kompensasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Agri Makmur Pertiwi Kediri.

Daftar pustaka

- .A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Handoko, Hani.2001, *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudaryono. (2016). *Manajemen Pemasaran Teori & Implementasi*. Tangerang: Erlangga.

- Sugiyono. (2012). *Memahami Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sutalaksana, I.Z.; Anggawisastra, R.; dan Tjakraatmadja, J.H. 2006. *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Bandung: Penerbit ITB
- Tanjung, H. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara*. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.AGRI MAKMUR PERTIWI

ORIGINALITY REPORT

23%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universitas Putera Batam 2%
Student Paper

2 forum.upbatam.ac.id 2%
Internet Source

3 123dok.com 2%
Internet Source

4 Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur 1%
Student Paper

5 repository.umsu.ac.id 1%
Internet Source

6 repository.univ-tridinanti.ac.id 1%
Internet Source

7 repositori.uin-alauddin.ac.id 1%
Internet Source

8 jurnal-sosioekotekno.org 1%
Internet Source

9	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1 %
10	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
11	core.ac.uk Internet Source	1 %
12	www.researchgate.net Internet Source	1 %
13	ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id Internet Source	1 %
14	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
16	jurnal.undhirabali.ac.id Internet Source	<1 %
17	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
18	Hari Apriyansyah, Muhammad Idris, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023 Publication	<1 %

19	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
20	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
21	repo.umb.ac.id Internet Source	<1 %
22	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
24	journal.citradharma.org Internet Source	<1 %
25	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.scribd.com Internet Source	<1 %
28	www.tlstudies.org Internet Source	<1 %
29	Agus Salihin. "PENGARUH DOW JONES ISLAMIC MARKET INDEKS (DJIM) DAN HARGA EMAS DUNIA TERHADAP JAKARTA ISLAMIC	<1 %

INDEKS (JII) PRIODE 2014-2018", Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 2020

Publication

30

Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana.
"PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN,
DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA",
Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

31

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

32

jptam.org

Internet Source

<1 %

33

jurnal.buddhidharma.ac.id

Internet Source

<1 %

34

scholar.ummetro.ac.id

Internet Source

<1 %

35

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

36

Submitted to Perth Institute of Business and
Technology (PIBT)

Student Paper

<1 %

37

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

38

eprints.umm.ac.id

Internet Source

<1 %

39	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
40	id.123dok.com Internet Source	<1 %
41	jmk.petra.ac.id Internet Source	<1 %
42	journal.lppmpelitabangsa.id Internet Source	<1 %
43	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
44	Ayu Wisudayanti, I Ketut Mustika. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Journal of Applied Management Studies, 2021 Publication	<1 %
45	Wazirman Wazirman, Nurmayati Nurmayati, Prett Prett, Yandi Yandi. "The influence of incentives, job motivation, and job satisfaction on performance of offices of danau kerinci district", Education and Social Sciences Review, 2022 Publication	<1 %
46	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %

47

Ni Luh Gede Ranti Andari, I Nengah Aristana.
"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR BPK RI
PERWAKILAN PROVINSI BALI", Journal
Research of Management, 2021

Publication

<1 %

48

Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani.
"STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG
MENENTUKAN KINERJA SEORANG
KARYAWAN", Sains Manajemen, 2021

Publication

<1 %

49

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.AGRI MAKMUR PERTIWI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15