

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN ASAM ASAM

ABSTRAK

Guruh Niagara¹, Lamsah², Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310381

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1121076901

Email : guruhniagara@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam. (3) Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam dan sampel sebanyak 64 responden. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang lingkungan kerja dan kompensasi kepada 64 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel, serta menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien dereminasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to test : (1) Effect of the work environment on employee performance PT PLN (Persero) Generation Implementing Unit Asam Asam. (2) Effect of compensation on employee performance PT PLN (Persero) Generation Implementing Unit Asam Asam. (3) Effect of work environment and compensation on employee performance PT PLN (Persero) Generation Implementing Unit Asam Asam.

The design of this research is quantitative research. Populasi penelitian seluruh karyawan PT PLN (Persero) Generation Implementing Unit Asam Asam and a sample of 64 respondents. The data was obtained by distributing questionnaires about the work environment and compensation to 64 respondents. This study uses validity and reliability tests to measure validity and reliability, and using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of dereminasi (R²).

The results of the study show : (1) The work environment has a significant influence on employee performance. (2) Compensation has no significant effect on employee performance. (3) Work environment and compensation together have a significant influence on employee performance.

Keywords : Work Environment, Compensation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan menghadapi persaingan yang ketat dengan kompetitor dalam dan luar negeri, yang

menuntut seluruh aspek perusahaan memiliki sikap profesional dalam melaksanakan berbagai tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek yang mendukung

pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Untuk menghadapi para pesaing tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas, berpengetahuan luas, dan terampil serta ingin mengelola perusahaan sebaik mungkin. Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan tepat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2017), kinerja berasal dari pengertian performance, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain lingkungan kerja dan kompensasi. Tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari gaji dan tunjangan karyawan serta besarnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Selain itu, dapat juga dilihat dari lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga karyawan merasa malas dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja sosial. Sedangkan menurut pendapat dari Mathews dan Khann (2016), lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan sosial (managerial/social environment) dan lingkungan fisik (workplace environment).

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengolah sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan

kebutuhan karyawan. Kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, di mana perusahaan dalam menentukan upah tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi (Notoadmojo, 2009).

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri ketenagalistrikan yang tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang sangat harus diperhatikan. Untuk menjaga kehandalan ketenagalistrikan khususnya di Kalimantan, tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berpengetahuan dan terampil, serta dapat mengelola perusahaan dengan semaksimal mungkin. Guna meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam sudah menyediakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sangat mencukupi, namun beberapa pegawai masih ada yang merasa kurang nyaman. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam juga memberikan kompensasi kepada karyawan berupa gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut diberikan dalam bentuk kesehatan dan jiwa serta fasilitas berupa rumah dinas dan kendaraan pribadi. Permasalahan yang terjadi pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam ialah apakah dengan kompensasi yang sudah diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Ady Danaswara (2018), mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada karyawan bagian Cutting PT Eagle Glove Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farikha Nur Khasanah (2016), mengenai

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Nuria Khusna (2015), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik dan perlu mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam” dikarenakan lingkungan kerja dan kompensasi kemungkinan memiliki pengaruh yang tinggi dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Data Kuantitatif bersifat terstruktur, dan ragam data yang diperoleh dari sumbernya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Program aplikasi yang digunakan dalam uji validitas ini adalah SPSS. Untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Dalam hal ini df dapat dihitung 64-2 atau df =62 dengan α 0,05, didapat r tabel 0,246. Setiap item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0,246.

Hasil Uji validitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,674	0,246	Valid
X1.2	0,583	0,246	Valid
X1.3	0,717	0,246	Valid
X1.4	0,597	0,246	Valid
X1.5	0,833	0,246	Valid
X1.6	0,674	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel uji validitas lingkungan kerja, seluruh pertanyaan mengenai lingkungan kerja dalam instrument penelitian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel 0,246.

2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,819	0,246	Valid
X2.2	0,785	0,246	Valid
X2.3	0,628	0,246	Valid
X2.4	0,703	0,246	Valid
X2.5	0,603	0,246	Valid
X2.6	0,819	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel uji validitas kompensasi, seluruh pertanyaan mengenai kompensasi dalam instrument penelitian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel 0,246.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,832	0,246	Valid
Y.2	0,608	0,246	Valid
Y.3	0,251	0,246	Valid
Y.4	0,682	0,246	Valid
Y.5	0,627	0,246	Valid
Y.6	0,832	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel uji validitas kinerja karyawan, seluruh pertanyaan mengenai kinerja karyawan dalam instrument penelitian dinyatakan valid, karena rhitung lebih besar dari rtabel 0,246.

Oleh karena itu, dari hasil analisis data pada tabel-tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid karena semua pertanyaan tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,246.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha dengan menggunakan program aplikasi SPSS. Program aplikasi yang digunakan dalam uji reabilitas ini adalah SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60 (lebih dari 0,60). Adapun hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas lingkungan kerja, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi yaitu 0,760 lebih dari 0,60.

2. Uji Reliabilitas Kompensasi

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas kompensasi, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi yaitu 0,810 lebih dari 0,60.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

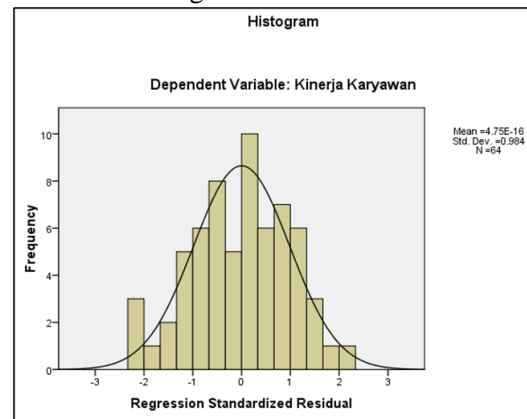
Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi yaitu 0,728 lebih dari 0,60.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual normal atau tidak. Model regresi yang baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun untuk uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisa grafik histogram, analisa grafik normal P-Plot dan uji Kolmogoriv Smirnov. Berikut penjelasan dari hasil analisis grafik-grafik tersebut :

1. Grafik Histogram

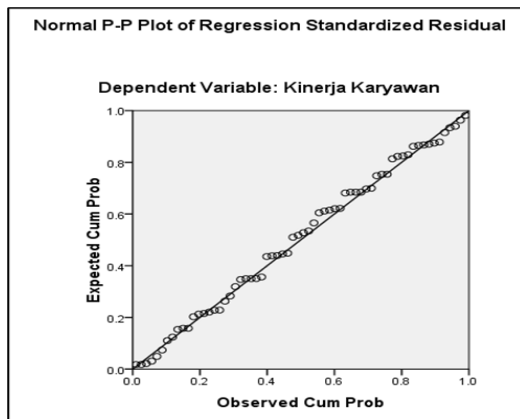


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan pada grafik histogram diatas, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng. Dapat disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

2. Grafik Normal P-Plot



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan grafik normal p-plot diatas, penyebaran data terletak disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa disimpulkan bahwa distribusi data kinerja karyawan adalah normal.

3. Uji Kolmogoriv Smirnov

Pada Uji Kolmogoriv Smirnov ini, jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji Kolmogoriv Smirnov.

Tabel 7. Uji Kolmogoriv Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29747864
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.041
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan signifikansi sebesar 0,977 lebih dari 0,05. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak

adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas :

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.998	1.002
	Kompensasi	.998	1.002

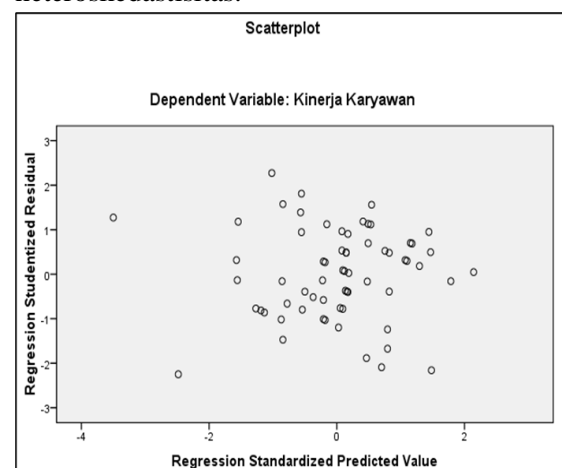
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasar tabel uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Hasil olah data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.389	2.846		3.651	.001			
Lingkungan Kerja	.499	.098	.548	5.115	.000	.998	1.002	
Kompensasi	.020	.075	.029	.270	.788	.998	1.002	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10,389 + 0,499X_1 - 0,020X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien konstanta sebesar 10,389 artinya jika variabel lingkungan kerja dan kompensasi bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 10,389.

Koefisien regresi X1 (lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,499 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,499. Karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat

hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien regresi X2 (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,020 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,020. Karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini terdapat dua pengujian yang akan dilakukan oleh peneliti antara lain : Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (X1 dan X2) secara bersama (simultan terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil olah data yang dapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.898	2	71.949	13.198	.000 ^a
	Residual	332.540	61	5.451		
	Total	476.438	63			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021
Tahapan untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H₀: Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a: Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkatan signifikan menggunakan 0,05 (5%).

3. Menentukan F_{hitung}

F_{hitung} adalah 13,198

4. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dicari melalui tabel statistika pada tingkat signifikan 5%, df 1 = k-1 = 3-1 = 2 dan df2 = n-k = 64-2 = 62. Ditemukan bahwa F_{tabel} adalah 3,15.

5. Pengambilan keputusan

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

6. Kesimpulan

Dari hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 13,198 $\geq F_{tabel}$ 3,15 pada signifikansi 0,000 \leq 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil olah data yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.389	2.846		3.651	.001
	Lingkungan Kerja	.499	.098	.548	5.115	.000
	Kompensasi	.020	.075	.029	.270	.788

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021
Tahapan untuk melakukan uji t sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis 1 (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan)

H_0 : lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 (Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan)

H_0 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_a : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,115 dan kompensasi kerja sebesar 0,270.

3. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%).

4. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diketahui melalui tabel statistik pada tingkat 0,05 (5%). $Df = n-k-1 = 64-3-1 = 60$ maka diperoleh nilai t_{tabel} yaitu 1,671.

5. Pengambilan keputusan

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

6. Kesimpulan

Berikut ini merupakan kesimpulan yang didapatkan setelah mengetahui nilai t_{hitung} , t_{tabel} dan nilai signifikansinya.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 5,115 $\geq t_{tabel}$ sebesar 1,671, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 \leq 0,05. Jadi lingkungan kerja yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi

Berdasarkan perhitungan untuk uji variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 0,270 $\leq t_{tabel}$ sebesar 1,671, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,788 \geq 0,05. Jadi kompensasi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.279	2.335

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 30,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 30,2% kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan oleh peneliti ke dalam penelitian ini.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
2. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.
3. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam Asam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2015). Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta : BPF E.
- Dharma, A. (2014). Manajemen Supervisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Danaswara, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sleman, Yogyakarta : Skripsi.
- Fuad, M., dkk. (2019). Pengantar Bisnis. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, S. P. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Khasanah, F. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal. Yogyakarta : Skripsi.
- Khusna, N. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jepara : Skripsi.
- Kusumaningsih, W. I. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Rokok Sukun. Kudus : Laporan Penelitian Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Universitas Negeri Semarang (Tidak Dipublikasikan)
- Lewa., & Subono. (2015). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Cirebon : PT. PDOHJB.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF E.
- Masram., & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo : Zifatama Publisier.
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector. Literature Review. India : International

- Journal of Science and Research (IJSR). 3. 852-855.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Nizar, A. H., dan Fatwa, O. P. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya. Garut : Jurnal Wacana Ekonomi.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta : ANDI.
- Rahmawanti, N. P., Banbang, S., & Arik, P. (2014). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : Universitas Brawijaya.
- Rizky, A. S. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Utama.
- Saydam, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia,
- Handoko, T., dan Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. : BPFE.
- Hariguna, R. A., dan Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- Sihombing, S., dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : In Media.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sumartono., & Sugito. (2004). *Manajemen Operasional*. Malang : Banyumedia.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Semarang : Jurnal Ilmiah UNTAG. Vol 1. 73-83.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfa Beta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Taiwo, A., dan Alan, D. G. (2013). *The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry Lagos*. Nigeria : African Journal of Business.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kerja*. Edisi Lima. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.