

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEKERJA ALIH DAYA DI PT PERSONA
PRIMA UTAMA CABANG YOGYAKARTA**

Yuyun Wahyuni¹, Muhammad Husain Zidni Ar Ridho², R. Suprono
Wahyujatmiko³

Yuniwinardi77@gmail.com¹, Husainzidni@gmail.com²,
Suprono2016@gmail.com³

^{1,2,3} STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

Abstract

Along with the development of the era of competition between companies is also getting tighter. Companies in managing business are required to be able to use all human resources properly and correctly so that company goals can be achieved together. In practice, human resources in a company have varied performance, and are influenced by certain factors. These factors include compensation and work environment. This study aims to: (1) determine the significance of the effect of compensation on the performance of PAD employees at PT. Persona Prima Utama Yogyakarta Branch; (2) determine the significance of the influence of the work environment on the performance of PAD employees at PT. Persona Prima Utama Yogyakarta Branch; and (3) knowing the significance of the simultaneous influence of compensation and work environment on the performance of PAD employees at PT. Persona Prima Utama Yogyakarta Branch.

The sample taken is 150 respondents. The instrument test uses validity and reliability tests. Data analysis tool using multiple regression test. Testing the hypothesis using the t test and F test. In addition, to determine the amount of the contribution of the variables entered, the R² test is carried out.

The results of the multiple linear regression equation show that the constant value is 1.599 and the regression coefficient of the compensation variable is 0.191 and the work environment is 0.433. The results of hypothesis testing t and F indicate that the variable compensation and work environment significantly affect the performance of PAD employees at PT. Persona Prima Utama Yogyakarta Branch.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman persaingan antar perusahaan juga semakin ketat. Perusahaan dalam mengelola usaha dituntut untuk dapat menggunakan seluruh sumber daya manusia dengan baik dan benar agar tujuan perusahaan dapat dicapai bersama. Dalam praktiknya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki kinerja yang bervariasi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kompensasi dan

lingkungan kerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Sedangkan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, 2006).

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Foster & Seeker (dalam Widodo, 2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian Jaka Santosa dan Oka Rosanto (2019) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif. Dalam penelitian Suryani (2019) juga mengungkapkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman serta memadai akan membuat karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

PT. Persona Prima Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi manajemen sumber daya manusia, serta jasa konsultasi bisnis dan penyediaan tenaga alih daya lainnya. PT. Persona Prima Utama berdiri sejak tanggal 9 Mei 2003 dan telah menyalurkan tenaga-tenaga ahli, terampil dan handal di berbagai profesi yang telah disalurkan ke berbagai Mitra Usaha. PT. Persona Prima Utama telah memiliki banyak kantor cabang yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia, salah satunya ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pekerja alih daya (PAD) di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta; (2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta dan (3) Untuk mengetahui apakah secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Menurut Bohlander & Snell (dalam Widodo, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi

suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Sedangkan menurut Simamora (2006) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi, atau kelompok pekerja.

Menurut Widodo (2015) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah (1) Perencanaan; (2) Pengadaan; (3) Pengembangan; (4) Kompensasi; (5) Pengintegrasian; (6) Pemeliharaan; (7) Kedisiplinan dan (8) Pemberhentian.

Kompensasi

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan sumber daya manusia adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Menurut Samsudin (2009) kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pemimpin sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Maka dari itu manajemen kompensasi yang baik sangat penting bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Jenis kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu (1) Imbalan Finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau materi seperti gaji atau upah, bonus, insentif, premi pengobatan, asuransi, dan sejenis yang dibayarkan oleh organisasi; (2) Imbalan Non Finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program – program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafeteria, atau tempat ibadah.

Pemberian kompensasi dilakukan untuk beberapa tujuan (Hasibuan, 2016) yaitu (1) Ikatan kerja sama; (2) Kepuasan kerja; (3) Pengadaan efektif; (4) Motivasi; (5) Stabilitas karyawan; (6) Disiplin; (7) Pengaruh serikat buruh dan (8) Pengaruh pemerintah.

Lingkungan Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Schultz (2006) lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja ada 2 (Sedarmayanti, 2013) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2014) faktor - faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan (Simamora, 2004). Menurut Hasibuan (2014) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Fostor & Seeker kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk perusahaan yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif

sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Tujuan dapat dicapai apabila ada upaya para pelaku perusahaan tersebut. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan sangat erat. Dengan pengertian bila kinerja karyawan baik, maka perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Mengenai gaji dan adanya harapan masa depan lebih baik merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas, memajukan perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

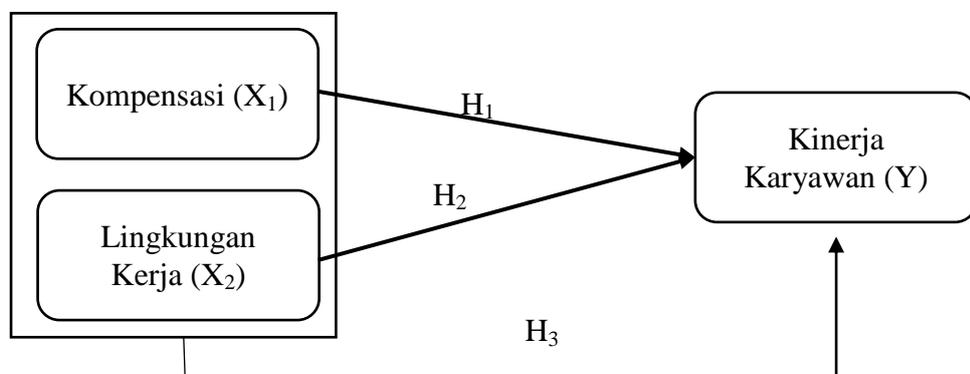
Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung, dan supra

sarana (Simanjuntak dalam Widodo, 2019). Sedangkan Simamora (2004) mengemukakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor Individu, Faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Berbagai penelitian sudah dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Santosa dan Oka Rosanto (2019), yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Selain itu, Ray Polakitan dkk (2016) melalui penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado, menghasilkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Penelitian lain dilakukan oleh Suryani (2019) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan serta pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tekhnoplus. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. Hasil ini juga didukung oleh Nanulaitta (2018) yang menganalisa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Robert C.Y. Korompis dkk (2017) meneliti tentang pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado baik secara simultan dan parsial.

Kerangka Penelitian

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini terdiri dari tiga yaitu (1) Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama; (2) Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama; dan (3) Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah karyawan pada di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konsultasi manajemen sumber daya manusia, serta jasa konsultasi bisnis, dan penyediaan tenaga alih daya lainnya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PAD PT. Prima Utama Cabang Yogyakarta yang berjumlah 240 orang. Metode pengumpulan sampel menggunakan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel probabilitas di mana setiap orang di seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, jadi anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Besar sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana n = ukuran sampel; N = ukuran populasi dan e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*). Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 150 karyawan.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diambil melalui kuesioner. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013)

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang pertama menggunakan uji validitas. Validitas adalah salah satu yang utama yang harus dimiliki oleh setiap alat ukur. Dalam pengertian umum validitas diartikan sebagai ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Artinya bahwa validitas dapat menunjukkan sejauh mana skala mampu mengungkapkan dengan akurat dan teliti pada data yang diperoleh mengenai atribut yang sudah dirancang untuk

mengukurnya. Skala yang hanya dapat mengukur sebagian dari atribut yang sudah ditentukan, dikatakan sebagai skala yang fungsinya tidak valid. Untuk mengukur validitas instrumen digunakan teknik korelasi *Pearson product moment* (Wijaya, 2013). Untuk mengetahui keandalan instrumen dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2011). Untuk mengukur reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*,

Alat Analisis dan Alat Uji Hipotesis

Alat analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji Regresi Linear Berganda yaitu digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Wijaya, 2013:62). Sementara itu untuk menguji hipotesis apakah terbukti atau tidak digunakan Uji t dan Uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2011), Kriteria pengujiannya dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah $t_h < t_t$ H_0 diterima H_a ditolak; $t_h > t_t$ H_0 ditolak H_a diterima. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) atau tidak (Sugiyono, 2011) Kriteria pengujiannya dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah: $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima; $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh dari variabel X (variabel independen) terhadap variabel Y (variabel dependen) dalam bentuk presentase (%).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Dari jumlah sampel sebanyak 150 responden, dapat dipaparkan karakteristik dari responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan penghasilan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	64	42.7%
Perempuan	86	57.3%
Usia		
15 – 20 tahun	14	9,3%
21 – 25 tahun	24	16%
26 – 30 tahun	57	38%
>30 tahun	55	36%
Tingkat Pendidikan		
SMA/K	101	54%
Diploma	25	8%
Lainnya	24	32%
Masa Kerja		

<5 tahun	103	68,7%
5 – 10 tahun	46	30,7%
>10 tahun	1	0,7%

Sumber: data primer, di olah 2022

Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel pada tabel 2 menunjukkan bahwa didapatkan R tabel sebesar 0,1593 artinya seluruh item pertanyaan nilai r-hitung nya diatas 0,1593 berarti semua item pertanyaan untuk semua variabel dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R _{Hitung}	R _{Tabel} $\alpha = 5\%$	Ket
Kompensasi (X1)	X ₁ P ₁	0,656	0,1593	Valid
	X ₁ P ₂	0,592	0,1593	Valid
	X ₁ P ₃	0,666	0,1593	Valid
	X ₁ P ₄	0,624	0,1593	Valid
	X ₁ P ₅	0,533	0,1593	Valid
	X ₁ P ₆	0,687	0,1593	Valid
	X ₁ P ₇	0,651	0,1593	Valid
	X ₁ P ₈	0,397	0,1593	Valid
	X ₁ P ₉	0,635	0,1593	Valid
	X ₁ P ₁₀	0,495	0,1593	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X ₂ P ₁	0,799	0,1593	Valid
	X ₂ P ₂	0,744	0,1593	Valid
	X ₂ P ₃	0,691	0,1593	Valid
	X ₂ P ₄	0,626	0,1593	Valid
	X ₂ P ₅	0,656	0,1593	Valid
	X ₂ P ₆	0,585	0,1593	Valid
	X ₂ P ₇	0,660	0,1593	Valid
	X ₂ P ₈	0,770	0,1593	Valid
	X ₂ P ₉	0,406	0,1593	Valid
	X ₂ P ₁₀	0,713	0,1593	Valid
	X ₂ P ₁₁	0,432	0,1593	Valid
	X ₂ P ₁₂	0,485	0,1593	Valid
	X ₂ P ₁₃	0,526	0,1593	Valid
	X ₂ P ₁₄	0,414	0,1593	Valid
	X ₂ P ₁₅	0,467	0,1593	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP ₁	0,395	0,1593	Valid
	YP ₂	0,564	0,1593	Valid
	YP ₃	0,580	0,1593	Valid
	YP ₄	0,623	0,1593	Valid
	YP ₅	0,647	0,1593	Valid
	YP ₆	0,457	0,1593	Valid
	YP ₇	0,277	0,1593	VALID

YP ₈	0.309	0,1593	VALID
YP ₉	0.430	0,1593	VALID
YP ₁₀	0.456	0,1593	VALID
YP ₁₀	0,562	0,1593	VALID
YP ₁₀	0,539	0,1593	VALID
YP ₁₀	0,520	0,1593	VALID

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan Uji *Cronbach`s Alpha* dengan kriteria apabila nilai *Cronbach`s Alpha* < 0,6 maka dikatakan butir kuesioner Tidak Reliabel, Namun apabila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,6 maka dikatakan butir kuesioner Reliabel. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,796	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* ≥ 0,60 maka semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 4. Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.599	.277		5.762	0.000
X1	.191	.053	.261	3.582	.000
X2	.433	.069	.454	6.239	.000

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Pada persamaan regresi linear berganda dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 1,599, menunjukkan besarnya kinerja karyawan jika tanpa ada kompensasi (X₁), dan lingkungan kerja akan sebesar 1,599. Pada variabel kepercayaan (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,191 artinya bahwa jika nilai kompensasi (X₁) dinaikkan satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,191 satuan. Pada variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki koefisien regresi sebesar 0,433 bahwa jika nilai

lingkungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,433.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel Kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel Kompensasi, berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,582) > t_{tabel} (1,65508), dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti nilai t hitung berada pada wilayah penolakan H_0 . Artinya variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara simultan (bersamaan/menyeluruh) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F-hitung yang dihasilkan oleh regresi linear berganda dengan F-tabel. Hasil uji simultan ditunjukkan oleh table 8 di bawah ini

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.612	2	2.806	45.580	.000
Residual	9.049	147	.062		
Total	14.661	149			

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel 5 diketahui bahwa F-hitung (45,580) > F-tabel (3, 06). Hal ini menunjukkan bahwa F hitung berada pada wilayah penolakan artinya kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.374	.24811

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, Adjusted R Square sebesar 0,374 atau 37,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta sebesar 37,4%, sedangkan 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta. Dari beberapa uji yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang disusun dan relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaka Santosa dan Oka Rosanto (2019), Ray Polakitan, dkk (2016 N. Lilis Suryani (2019), Deflin Tresye Nanulaitta (2018), dan Robert C.Y. Korompis, dkk (2017)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut : (1) Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta (3) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PAD di PT. Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta. Penelitian lanjutan masih tetap diperlukan karena adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain masih perlu dimasukkan dalam penelitian selanjutnya mengingat di penelitian ini hanya memasukkan dua variabel dan sumbangan dari kedua variabel tersebut (nilai adjusted R^2) baru mencapai 37,4%. Sehingga masih terdapat 62,6% yang masih perlu digali dari variabel-variabel lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin, 2016, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Foster, Bill & Seeker, Karen R, 2011, *Coaching for Excellence Performance*, Jakarta: PPM.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Korompis, Robert C.Y., Victor PK Lengkong, Mac Donald Walangitan, 2017, *Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado*, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA), Universitas Sam Ratulangi, Vol 5 No 2.
- Nanulaitta, Deflin Tresye, 2018, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon*. Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi MINDS. Vol. 5, No. 2.
- Nitisemito, A.S., 2014, *Manajemen Personal*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 4, No. 3.

- Samsudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Santosa, Jaka, dan Oki Rosanto, 2019, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta*. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 2.
- Schultz W, 2006, *Behavioral Theories and the neurophysiology of reward*, Annual Review Psychology.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika.
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. Lilis, 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. JENIUS. Vol. 2, No. 2. Januari.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Wijaya, Toni, 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.