

# LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

\*Firdausi Yung Saputra<sup>1</sup>, David Ariswandi<sup>2</sup>, Junaidi<sup>3</sup>

Pascasarjana Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : firdausisaputras@gmail.com

### Abstrak

Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor, lingkungan kerja, sumber daya manusia serta kompensasi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya supaya kinerja pegawai meningkat dan optimal adalah dengan cara memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja, memberikann penghargaan secara langsung dan tidak langsung baik berupa penghargaan dan materi atau memberikan kompensasi kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $= 7,367 > t_{tabel} 1,711$ . Dengan Persamaan regresi  $Y = -0,338 + 1,075 X_1$ . Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pada Karyawan Universitas Tulang Bawang Lampung (UTB) dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  dan  $> t_{tabel} 1,711$ . Persamaan regresi Kompensasi dengan Kinerja Pegawai adalah  $Y = -1,427 + 1,025 X_2$ . Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pada Karyawan Universitas Tulang Bawang Lampung (UTB). dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 30,091 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 4,260$ . Persamaan regresi berganda antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan kinerja pegawai adalah  $Y = -7,2949 + 0,904 X_1 + 0,438 X_2$ .

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kompensasi, kinerja, regresi

### Abstract

The success of the agency is influenced by several factors, work environment, human resources and compensation. One of the agency's efforts in maintaining the performance of its employees so that employee performance increases and is optimal is by paying attention to good working environment conditions so as to provide a comfortable atmosphere at work, giving direct and indirect rewards in the form of awards and materials or providing compensation to employees. This study uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found that aim to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 33 research respondents. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypothesis were as follows; There is an influence of the work environment ( $X_1$ ) on employee performance ( $Y$ ) with partial hypothesis testing through the  $t_{test}$ , it is obtained that the  $t$ count value of the work environment on employee performance is  $= 7.367 > t_{table} 1.711$ . With the regression equation  $Y = -0.338 + 1.075 X_1$ . There is an effect of compensation on performance at the University of Tulang Bawang Lampung (UTB) employees as evidenced by the partial hypothesis test through the  $t$  test, the  $t$  value is 4.128 and  $> t_{table}$  is 1.711. The regression equation for Compensation with Employee Performance is  $Y = -1.427 + 1.025 X_2$ . There is a joint influence of the Work Environment and Compensation on the performance of the employees of the Tulang Bawang University, Lampung (UTB). it is proven that the result of the  $F$ count test calculation results in 30,091 which is much greater than the  $F_{table}$  value of 4,260. The multiple regression equation between Work Environment and Compensation with employee performance is  $Y = -7.2949 + 0.904 X_1 + 0.438 X_2$ .

**Keywords :** work environment , compensation, performance, regression

## PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi serbagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis, persaingan antar perusahaan dan instansi semakin tajam hingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia manusia pembelajaran, yaitu pribadi pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga insaninya berkembang maksimal, Agar perusahaan mampu dan terus bertahan aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meingkat.

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan instasi atau perusahaan. Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor, lingkungan kerja, sumber daya manusia serta kompensasi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya supaya kinerja pegawai meningkat dan optimal adalah dengan cara memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga meberikan suasana yang yang nyaman dalam bekerja, memberikann penghargaan secara langsung dan tidak langsung baik berupa penghargaan dan materi atau memberikan kompensasi kepada pegawai.

Hal ini dikarenakan pegawai merupakan aset penting dalam suatu

instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi. Untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal, seluruh potensi sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi atau perusahaan harus dimanfaatkan secara maksimal.

Adapun data perencanaan penerimaan di universitas lampung di sajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data Perencanaan Penerimaan Universitas

Sumber dana		2018	2019	2020	2021	2022
Mahasiswa	Orang	1.953	2.353	2.753	3.153	3.553
SPP	Juta	5.859	7.059	8.259	9.459	10.659
NON SPP	Juta	500	750	800	1.000	1.500
HIBAH/GRAND/PINJAMAN	Juta	500	1.000	2.000	2.500	3.000
Jumlah	Juta	8.812	11.162	13.812	16.112	18.712

Dari tabel di atas bisa dilihat ada peningkatan setiap periode mulai dari tahun 2018 sampai 2022. Hal ini tidak lepas dari hasil dari kinerja karywan akan tetapi hal ini masih perlu ditingkatkan kembali. Dari penelitian hasil penelitian yang di dapat, masih ada beberapa masalah yang membuat kinerjanya kurang maksimal, hal tersebut di sebabkan oleh Kondisi kerja yang kurang optimal, kurangnya kompensasi langsung dan tidak langsung bagi karyawan, karyawan masih tidak datang tepat waktu saat pulang kerja, dan karyawan yang pulang lebih awal dari jadwal seringkali Karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja.

Permasalahan yang ditemukan pada kinerja pegawai di UTB Lampung ditegaskan oleh penulis untuk diteliti secara detail dan memberikan solusi, serta memastikan bahwa instansi memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan aktivitas kerja pegawainya sebagai hal yang menjadi perhatian serius. Namun, masalah yang penulis fokuskan untuk penelitian mereka terbatas pada masalah

lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Gultom (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menghasilkan keuntungan atau laba yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan perusahaan atau lembaga, semakin banyak manfaat atau manfaat yang mereka terima.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dari segi kualitatif dan kuantitatif dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang di tugaskan oleh pimpinan didasarkan pada perannya dalam perusahaan (Jufrizen, 2016).

Setiawan (2013) berpandangan bahwa disiplin kerja seorang karyawan dapat ditentukan tidak hanya oleh ada tidaknya karyawan tersebut, tetapi juga dari cara karyawan tersebut melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Karyawan yang tidak menunda-nunda dan konsisten menyelesaikan tepat waktu tanpa pengawasan langsung oleh manajer atau atasan dianggap disiplin. Di sisi lain, tujuan tindakan disipliner adalah untuk melindungi lembaga atau perusahaan dari karyawan yang tidak produktif. Di satu sisi, prosedur pengaduan telah dikembangkan untuk melindungi karyawan dari sanksi dan penghargaan yang tidak adil oleh lembaga dan perusahaan.

Arda Arda (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Sebuah studi dalam Studi Manajemen Sumber Daya Manusia menemukan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki

dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi dan perusahaan. Hal ini juga terlihat dari hasil penelitian Liawandy dkk. (2012) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan: , Berupa pidato dan materi yang berkaitan dengan hasil kerja yang baik, dorongan dan semangat pegawai terhadap pekerjaannya, serta sanksi pegawai yang tidak disiplin.

Liawandy, dkk., (2012) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Menurut Budianto (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja dan hubungan antara lingkungan kerja dengan keberhasilan kinerja karyawan. Kondisi kerja karyawan memiliki dampak yang cukup besar pada operasi agen. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan Eliyanto (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau kondisi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian sebelumnya oleh Budianto dkk (2015) berjudul Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif (signifikan) yang sangat kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Sales Area I Jakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melakukan penelitian

untuk meneliti secara mendalam tentang lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan di UTB Lampung.

## KAJIAN TEORI

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Heny Sidanti, 2015). Lingkungan merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Mangu negara (2006:15), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

1. Kebersihan lingkungan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dapat menimbulkan kesegaran, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja seseorang
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku pada setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung didaerah bagaimana pegawai dapat hidup.

5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat kesehatan seseorang serta mengacau konsentrasi dalam bekerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan.

Kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat (Handoko, 2014).

Hasibuan (2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya. Kompensasi menurut Ivancevich (Kadarisman, 2012:6) adalah fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas – tugas organisasi. Menurut Mondy (2008: 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang

diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Hasibuan (2008) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang yang tetap

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan.

Kinerja (performance) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. (Torang, 2013;74) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Bangun, 2012;99).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009;5) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. (Zainal, Veithzal R dkk, 2009; 406).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Tulang Bawang (UTB) Lampung. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Jenis penelitian ini adalah adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

Mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini,

maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi; yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
- b. Telaah dokumentasi dan kepustakaan; yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan

Jumlah populasi pada Universitas Tulang Bawang (UTB) Lampung adalah 26 orang.

Menurut Arikunto (2017: 173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 26 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel Uji Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.084	2.452		-.034	.973
Lingkungan Kerja	1.068	.073	.946	14.658	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  14,658. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05

yaitu 1,711, maka  $t_{hitung}$  9,03 >  $t_{tabel}$  1,711 sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah  $Y = -0,84 + 1,068 X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Lingkungan Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten pesawaran sebesar 1,068 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Lingkungan Kerja pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.896	.892	2.83138

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,94 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 - 1,000). Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,89 \times 100\% = 89\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Universitas Tulang Bawang Lampung (UTB) sebesar 89,3%, sedangkan sisanya sebesar 10,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Kompensasi

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.427	9.179		
Kompensasi	1.025	.248	.644	4.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung}$  4,126. Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,711, maka  $t_{hitung}$  4,126 >  $t_{tabel}$  1,711, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = -1,427 + 1,025 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,025 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.391	3.99133

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,644 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 - 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,415 \times 100\% = 41,5\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,5 %, sedangkan sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.835	2	236.418	30.091	.000 <sup>b</sup>
	Residual	180.703	23	7.857		
	Total	653.538	25			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari uji anova atau uji F didapat  $F_{hitung}$  sebesar 30,091 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,403 maka Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.699	2.803

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,851 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,00).

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2$   
 $0,724 \times 100\% = 72,4\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 72,4 % dan sisanya sebesar 27,6% disebabkan factor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Perhitungan Regresi Berganda Motivasi, Kualitas SDM dan Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.294	6.549		-1.114	.277
	Lingkungan Kerja	.904	.178	.700	5.066	.000
	Kompensasi	.348	.220	.219	1.583	.127

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :  
 $Y = -7,294 + 0,904 X_1 + 0,348 X_2$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,904 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kompensasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,348 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,904$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,348$ . Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Lingkungan Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Karyawan Universitas Tulang Bawang Lampung (UTB).

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $= 7,367 > t_{tabel}$  1,711. Dengan Persamaan regresi  $Y = -0,338 + 1,075 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 1,075 poin. Besarnya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja sebesar 0,833 (sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh (KD) Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 83,3 % dan sisanya sebesar 17,7 % dipengaruhi oleh dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pada Karyawan Universitas Tulang Bawang Lampung (UTB) dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  4,128 dan  $> t_{tabel}$  1,711. Persamaan regresi Kompensasi dengan Kinerja Pegawai adalah  $Y = -1,427 + 1,025 X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai sebesar 1,025 poin. Besarnya hubungan kompensasi dan kinerja adalah 0,644 (termasuk dalam kategori Kuat) sedangkan besarnya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 41,5 % dan sisanya sebesar 59,5 %

dipengaruhi oleh dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pada Karyawan Universitas Tulang Bawang Lampung (UTB). dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 30,091 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  4,260. Persamaan regresi berganda antara Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan kinerja pegawai adalah  $Y = -7,2949 + 0,904 X_1 + 0,438 X_2$ . Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 72,4 % dan sisanya sebesar 27,6 % dipengaruhi oleh dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja adalah 0,851 (termasuk dalam kategori sangat Kuat).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kinerja Pegawai adalah pernyataan no 3, 4, 7 dan 8, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Variabel Kompensasi perlu mendapat perhatian adalah pernyataan 3,4,5 dan 6 sehingga Peningkatan kinerja pegawai bisa lebih optimal.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu perlu dipertahankan adalah semua pernyataan dan ditingkatkan, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan job description dan basic yang dimiliki pegawai itu sendiri

sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Malayu,S.P. Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). E-Jurnal Serat Acitya, Vol 1, No 2 (2012) Hal 73-8
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CVAlfabeta
- Wijaya T. dan Andreani F. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) Hal. 37 – 45
- Arda,Mutia (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 18 (1) : 45-65
- Apriani,Dwi Rachma & Wahyu hidayat (2016) Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. ejournal3.undip. 5 (4) : 42-52

- Afandi, Pandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Arianto, Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia. 9 (2) : 191-200
- Budianto,A.Aji Tri & Amelia Ktini (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBUDistribusi Wilayah Jakarta. Openjurnal.unpam. 3 (1) : 100-124
- Bangsawan, I Gst Ngr Bagus Putra (2013) Analisi faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT.BPR Luhur Damai Tabanan. Ojs.unud. 2 (1): 17-31
- Devita, Maria (2017) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. Jom Fisip. 4 (2) : 1-15
- Gultom, Dedek Kurniawan (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk.Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 14 (2) : 176-184
- Hasibuan, Melayu S.P (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keduapuluh satu. Jakarta : Bumi Aksara Halim
- Jesslyn & Fransisca Andreani (2017) Analisi Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karywan Di Broadway Babershop PT.Bersama Lima Putera. Agora 5 (1) : 1-20
- Kholil,M Abdul, Marzolina, & Taufiqurrahman (2014) Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pabrik pada PT.Inti KARYA Plasma Perkasa Tapung. JOM Fekon. 1 (2) : 1-13
- Kasmir (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempat. Depok: PT.RajaGrafindo Persada.
- Liawandy,Feru, Sri Indarti, & Marzolina (2014) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Nafal Tiara Abdi Pekanbaru. JOM Fekon. 1 (2) : 1-15
- Rizky, Putri & Ngatno (2016) Pengaruh lingkungan kerja,disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan kantor PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IV Semarang. Ejornal3.undip. 5 (4) : 53-48
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Bisnis .Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Setiawan, Agung (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada Rumah Sakit Umum Daerha Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilu Manajemen. 1 (4) : 1245-1253
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakar

