
**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL CAMPLONG SAMPANG**

Abdul Jamali, Syaiful
Fakultas Ekonomi Universitas Madura

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of compensation, and work environment as independent variables both simultaneously and partially on employee performance and the dominant variable between the two variables. This type of research is quantitative descriptive using multiple linear regression analysis. The data collection used a questionnaire with a sample of 47 employees of the Camplong Hotel in Sampang district. The results of this study are seen from the t test with a probability of 0.05 having a sig. X_1 is 0.000 and the value is sig. X_2 is 0.003 where the value is less than Alpha 5%. It means that both independent variables partially and simultaneously affect employee performance. Finally, compensation is the most dominant variable affecting employee performance.

Keywords: Compensation; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi maupun kritisi para konsumen akan tingkat pelayanan. Bahkan, kinerja dalam sebuah perusahaan yang menjadi isu yang selalu diupdate oleh perusahaan karena kinerja itu sendiri merupakan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan perusahaan.

Perusahaan yang efektif, atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit perusahaan menjadi gagal karena faktor kinerja karena SDM merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai konduktor dalam operasional perusahaan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala potensi yang ada di dalamnya.

Pencapaian akan tujuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas

SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Karenanya, tidak sedikit biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Selain itu, bergantung kepada cara perusahaan mengelola SDMnya. Artinya, kesadaran perusahaan akan hal ini menjadi penting untuk keberlangsungan hidup yang memberi dampak besar pada aspek pengelolaan SDM, dimana pengelolaan ini tidak hanya tertuju kepada penciptaan SDM yang berkualitas saja, akan tetapi tertuju juga kepada kontribusi SDM itu sendiri kepada perusahaan.

Permasalahan SDM yang sering dikeluhkan salah satu di antaranya berupa masalah kompensasi baik itu yang sifatnya finansial maupun non finansial. Banyak karyawan yang merasa kurang puas terhadap faktor tersebut saat mereka terima di masa bekerja dalam sebuah perusahaan. Kompensasi ini berhubungan erat dengan kinerja karyawan, dimana seorang karyawan tersebut merasa puas dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan motivasi, komitmen dan partisipasi kerja yang tinggi. Hal ini pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja karyawan itu sendiri. Semakin besar tingkat perolehan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian diantaranya Nurcahyani dan Adnyani (2016) serta Suwati (2013), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Sehingga faktor kompensasi merupakan hal penting dan tidak bisa diabaikan keberadaannya

Tidak hanya perihal kompensasi yang berdampak terhadap kinerja seorang karyawan, dari pernyataan salah seorang karyawan Hotel Camplong Sampang faktor yang berdampak terhadap kinerja tersebut cukup beragam. Ada yang menilai lingkungan kerja juga termasuk di dalamnya. Penilaian terhadap lingkungan kerja sudah baik, dan juga yang menilai masih kurang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik di antaranya pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Misal, data pajak yang harus diselesaikan oleh audit setiap bulannya paling lambat tanggal 5, tetapi sering tidak diselesaikan sehingga karyawan kantor pajak sering datang ke hotel untuk menagih data pajak tersebut; masih banyak karyawan indisipliner; masih ada karyawan yang tidak hadir ke kantor

tanpa memberikan kabar; kerjasama sesama karyawan masih sangat kurang; serta asih kurangnya inisiatif menggunakan keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari sisi dimensi fisik ruangan kerja, tata letak dokumen yang sifatnya penting bagi perusahaan masih berantakan dan itu mengganggu dari segi kenyamanan dalam bekerja. Suhu ruangan yang tidak kondusif karena ruangan yang terlalu kecil, sehingga ruang gerak terbatas dan diisi oleh kapasitas karyawan yang banyak. Jadi, meskipun hotel berada di pinggir pantai, dan berada di bawah pohon rindang masih saja terasa gerah. Sedangkan dari sisi dimensi non fisik didapati hubungan antar karyawan masih banyak yang kurang baik karena banyak antar sesama karyawan yang tidak saling bertegur sapa, dan masih banyak karyawan yang saling iri sehingga menyebabkan hubungan antar karyawan kurang harmonis.

Oleh karenanya, semakin nyaman lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan yang diterima oleh seorang karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian diantaranya Prilian et. al (2014); Gardjito et. al (2014) dimana dalam penelitiannya menghasilkan "*terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*". Jadi lingkungan kerja karyawan juga merupakan hal penting dan tidak bisa diabaikan keberadaannya.

Dari rentetan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Camplong Sampang. Dari penelitian ini akan diketahui apakah kompensasi yang diterima karyawan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Peneliti merumuskan fokus permasalahan yang akan diteliti, diantaranya:

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah di antara kompensasi dengan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

TELAAH PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010), segala bentuk pendapatan yang diterima dari perusahaan kepada seorang karyawan baik itu dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung itulah yang disebut dengan kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan karena telah berprestasi, dan kontribusi kepada perusahaan dan hal ini merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Sofyandi, 2008).

Menurut Hasibuan (2002), kompensasi diberikan dengan tujuan yaitu menciptakan jalinan kerjasama, menghasilkan rasa puas, dan

melakukan pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas konsistensi karyawan; disiplin, pengaruh perserikatan buruh; dan kepemerintahan

Lingkungan Kerja

Hal positif dalam sebuah perusahaan yakni terciptanya pembangunan yang merata dan tahap pengembangan perusahaan itu sendiri. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu pembangunan yang positif. Menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja merupakan suatu area dengan segala aspek yang ada di sekeliling seorang karyawan yang berdampak pada menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.

Terdapat beberapa faktor di antaranya gaji dan tunjangan, hubungan kerja serta fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja agar menjadi kondusif

Kinerja

Pencapaian kinerja yang baik berasal dari sebuah kompetensi seorang karyawan karena kinerja tersebut sifatnya individual, dimana tingkat *skills* seorang karyawan tentunya berbeda satu sama lainnya. Kinerja merupakan perpaduan antara *skills*, *effort* serta *opportunity* yang dikerjakan oleh seorang karyawan.

Menurut Wibowo (2012), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilalui dengan adanya proses di dalamnya, sedangkan menurut Sofyan (2013), pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan tidak melanggar hukum serta ditujukan kepada kemajuan

sebuah perusahaan atau organisasi maka itu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan pencapaian tujuan akan sebuah sasaran yang didalamnya terdapat tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara dalam Damayanti et. al, 2018).

Menurut Sofyan (2013), kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor finansial dan faktor non finansial. Kinerja yang baik dapat dipantau dari adanya penilaian kerja yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Penilaian kerja adalah tahap evaluasi akan kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan harapan tercipta *feedback* yang baik dari karyawan yang sedang dinilai kinerjanya (Handoko dalam Priyono, 2010).

Menurut Timpe dalam Priyono (2010), terdapat 4 (empat) alasan perlu dilakukan sebuah penilaian akan kinerja karyawan diantaranya sebagai alat motivasi untuk lebih berprestasi; sebagai dasar untuk memberikan *reward* atau *punishment*; pengukuran tingkat kedisiplinan; dan sebagai pedoman dalam pelaksanaan DIKLAT pendidikan dan pelatihan).

Terdapat 3 (tiga) metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan penilaian kinerja, diantaranya metode secara kebetulan; metode tradisional sistematis; dan metode berdasarkan tujuan (Priyono, 2010).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Hotel yang posisinya terletak di Desa Tambaan, Camplong Kabupaten Sampang. Dimana jumlah karyawan yang

menjadi objek penelitian berjumlah 47 orang, sehingga dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari jumlah karyawan tersebut yakni sebanyak 47 responden (Arikunto, 2010).

Wawancara dan penyebaran angket kepada seluruh responden merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2010), jenis angket atau kuesioner ada 2 (dua) yaitu kuesioner tertutup (pilihan ganda); dan kuesioner terbuka (isian). Dari penjelasan tersebut maka penelitian ini menggunakan kusioner tertutup dengan berisi 5 (lima) alternatif pilihan jawaban yang pada setiap butir pertanyaan tersebut dimana untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan data maka kelima alternatif pilihan jawaban tersebut akan diberi kode data (Sarwono, 2006).

Demi mempermudah pengerjaan dan menghindari kesalahan dalam melakukan pengujian instrumen data maka peneliti menggunakan SPSS dalam pengerjaannya. Menurut Umar (2003), penggunaan alat bantu seperti SPSS menjadikan pengerjaan lebih efektif daripada dilakukan secara manual. Hasil angket tersebut akan diuji dengan teknik analisis data sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan hasil analisis sebuah instrumen penelitian bernilai valid jika nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan begitu juga sebaliknya (Arikunto, 2010).

Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah diketahui tingkat validitasnya, yakni dilakukan uji reliabilitas tersebut. Adapun sebuah instrumen dikatakan reliabel, apabila variabel tersebut mempunyai nilai Cronbach's Alpha di atas sebesar 60%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Selain kedua uji di atas, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh kedua variabel bebas dengan variabel terikat didalam sebuah penelitian. Menurut Umar (2003), rumus yang biasa digunakan untuk mengukur analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y	: Variabel terikat
a	: Bilangan konstanta
b ₁	: Koefisien regresi X ₁
b ₂	: Koefisien regresi X ₂
X ₁ dan X ₂	: Variabel bebas

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari adanya sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena terdapat proses lanjutan sebagai bentuk pembuktian dan hal ini sangatlah penting untuk menjadi sebuah acuan dalam tahapan analisis selanjutnya sehingga terdapat objektivitas dalam penelitian tersebut (Sarwono, 2006).

Menurut Pradana dan Nugraheni (2015), untuk menguji tingkat signifikan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja

selaku variabel bebas dengan kinerja selaku variabel terikat secara parsial (terpisah) dapat dengan uji t, sedangkan untuk pengukuran secara simultan (bersama) dapat menggunakan uji F. Untuk itu, sebagai acuan dalam penarikan sebuah kesimpulan dapat berpedoman dengan cara membandingkan nilai signifikan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 untuk uji F. Penarikan kesimpulannya adalah jika nilai sig < probabilitas 0,05 maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh); dan jika nilai sig > probabilitas 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak ada pengaruh). Jika nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh) dan berlaku juga sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Tahapan terakhir dalam sebuah penelitian setelah diketahui adanya pengaruh secara terpisah dan bersama-sama, maka tahap selanjutnya yakni mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut melalui nilai koefisien determinasi atau nilai R-square (Pradana dan Nugraheni, 2015). Dari nilai tersebut dapat diketahui pula akan variabel yang berpengaruh secara dominan diantara kompensasi dengan lingkungan kerja selaku variabel bebas terhadap kinerja selaku variabel terikat

HASIL

Berikut ini secara berturut-turut menyajikan hasil perhitungan mulai dari uji validitas hingga uji reliabilitas dalam penelitian ini. Untuk nilai r-hitung hasil output SPSS terletak

pada tabel *correlations*, sedangkan untuk r_{tabel} didapatkan dari tabel *product moment* dengan jumlah N (responden) dalam penelitian ini dengan taraf signifikan sebesar 5%. Dari hasil uji validitas, seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Tabel uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran:

Untuk uji reliabilitas, didapat dari hasil perhitungan SPSS yakni nilai Cronbach's Alpha yang terletak pada tabel *reliability statistic*. Tabel uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

Untuk uji hipotesis, diperoleh dengan menghitung menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan sebesar 95% atau dengan tingkat error sebesar 5%.

Untuk analisis regresi linear berganda mengacu pada kolom B dimana tampilan dalam rumus secara manual adalah sebagai berikut :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Setelah diketahui pengaruh variabel X terhadap Y, maka langkah selanjutnya mencari berapa persen pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut. Hal itu dilakukan dengan cara mencari nilai koefisien determinasi (*R-square*). Untuk mengetahui hasil koefisien determinasi, maka dapat dilihat dari hasil output dari perhitungan SPSS yakni pada tabel model summary.

Berdasarkan hasil output SPSS pada "*model summary*" di atas dapat diketahui bahwa nilai *R-square* adalah sebesar 0,871. Nilai *R-square* tersebut adalah hasil pengkuadratan

nilai R sebesar 0,9332, sehingga menghasilkan 0,871 dimana besaran nilai tersebut setara dengan 87,1%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 87,1% sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Semakin besar nilai R-square maka semakin kuat pengaruhnya begitupun sebaliknya. Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik, adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: ada pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel Y.

Hipotesis 2: ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Y.

Hipotesis 3: ada pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Y

Untuk melakukan uji hipotesis di atas maka terlebih dahulu kita harus mengetahui dasar penarikan simpulan uji t parsial, dalam hal ini ada dua acuan yang digunakan sebagai dasar penarikan simpulan.

Hasil uji t dengan probabilitas 0,05 memiliki nilai sig. variabel X_1 adalah 0,000 dan nilai sig. variabel X_2 adalah 0,003. Hasil tersebut nilainya lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai probabilitasnya. Kemudian t_{tabel} diketahui sebesar 2,015, sedangkan nilai t_{hitung} variabel X_1 yaitu sebesar

12,546 dan variabel X_2 yaitu sebesar 3,181 dimana kedua nilai variabel tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} . Jadi, hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini adalah diterima.

Untuk melakukan uji hipotesis di atas maka terlebih dahulu kita harus mengetahui dasar penarikan simpulan uji F simultan. Dari hasil analisis regresi linier berganda yang telah dikerjakan melalui SPSS sebelumnya, dalam uji F cukup memperhatikan hasil yang terdapat pada tabel ANOVA.

Dalam hal ini ada dua acuan yang digunakan sebagai dasar penarikan simpulan. Berdasarkan hal itu dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F_{hitung} adalah 147,987 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai F_{Tabel} sebesar 3,20 dan nilai probabilitas adalah 0,05 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai sig. yaitu 0,000, jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian di atas senada dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, diantaranya Suharyanto dkk (2014) serta Setiawan dan Dewi (2014) dimana hasil kedua penelitian tersebut menghasilkan pengaruh variabel bebas yang positif signifikan terhadap variabel terikat dalam penelitiannya. Hal ini menjadi penguat bahwa hasil penelitian ini merupakan hasil yang positif dan berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil uji t dengan probabilitas 0,05 memiliki nilai sig. kompensasi adalah 0,000 dan nilai sig. lingkungan kerja adalah 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas. Kemudian t_{tabel} diketahui sebesar 2,015, sedangkan nilai t_{hitung} kompensasi yaitu sebesar 12,546 dan nilai t_{hitung} lingkungan kerja yaitu sebesar 3,181 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} . Jadi hipotesis pertama dan kedua diterima;
2. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong. Hal tersebut terbukti dari nilai F_{hitung} sebesar 147,987 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai F_{tabel} sebesar 3,20 dan nilai probabilitasnya adalah 0,05 dan nilai tersebut lebih besar dari nilai Sig. yaitu 0,000; dan
3. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Hotel Camplong. Hal itu dibuktikan dengan nilai variabel X_1 pada kolom B adalah 0,909 dan Variabel X_2 adalah 0,209 dimana nilai tersebut setara dengan 90,9% dan 20,9%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 poin variabel X_1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 90,9%, sedangkan penambahan 1 poin variabel X_2 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 20,9% dengan catatan variabel lainnya konstan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damayanti, R. Hanafi, A. Cahyadi, A. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol. 15 No. 2 tahun 2018 pp: 75-86.
- Gardjito, AH., Musadieq, MA., Nurtjahjono, GE,. 2014. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal administrasi bisnis* Vol 13 No. 1 Agustus 2014.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, Dewi IGA. 2016. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-jurnal manajemen UNUD* vol 5 no 1 tahun 2016 pp: 500-532
- Pradana, Rizky. Dan Nugraheni, R. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap KinerjaKaryawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management* vol. 4 pp: 1-12.
- Priilian, Rena. N. M., Indrawati, Yayu., Mananda, I GPB Sasrawan. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA*. Vol. 2 No. 1 tahun 2014 pp: 24-26. ISSN: 2338-8633.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sarwono. Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Sartika. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-jurnal manajemen universitas Udayana*.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-journal ilmu administrasi bisnis* vol 1 no 1 tahun 2013 pp: 41-55
- Suharyanto, Nugraha, Ery dan Permana, Hendra. 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi QIP PT.

GSI Cianjur. JITI vol 3 no 2
Desember 2014 pp: 187-200

Sofyan, Khairani. D. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal vol 2 pp: 18-23

Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wibowo. 2012. Menejemen Kinerja, Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.

Lampiran

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	No. Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi X1	1	0,448	0,288	Valid
	2	0,513	0,288	Valid
	3	0,522	0,288	Valid
	4	0,519	0,288	Valid
	5	0,429	0,288	Valid
Lingkungan Kerja X2	1	0,640	0,288	Valid
	2	0,411	0,288	Valid
	3	0,450	0,288	Valid
Kinerja Karyawan Y	1	0,642	0,288	Valid
	2	0,580	0,288	Valid
	3	0,593	0,288	Valid
	4	0,436	0,288	Valid
	5	0,606	0,288	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronchbanch Alpha</i>	>/<	Standar Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,698	>	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,679	>	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Std.	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Const)	0,296	0,255		1,159	0,253
X1	0,909	0,072	0,807	12,546	0,000
X2	0,209	0,066	0,205	3,181	0,003

Sumber: Data diolah