

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDY PADA PT MITRA TEKNIK SEJATI  
ELECTRINDO BANJARMASIN)**

**Riza**

Fakultas ekonomi  
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Banjarmasin  
Arizabbm@gmail.com/085751083002

**ABSTRACT**

**Riza, 2019, The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, Thesis Faculty of Economics Management Study Program Kalimantan Islamic University (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Advisor I: Hj Farida Yulianti, Advisor II: Hj Lamsah**

**This study aims to determine and analyze the Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, this type of research is quantitative research. Samples taken as many as 49 respondents using the Slovin formula. Data collection was taken using several techniques namely Observation, Interview, and Questionnaire using a Likert scale. The statistical analysis tool used is multiple linear analysis using IBM Statistics version 20.**

**Based on the calculation and testing results obtained work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with  $t_{count} 7.129 > t_{table} 1.67866$ , compensation variables have a positive and significant effect on employee performance with  $t_{count} 5.147 > t_{table} 1.67866$ , work environment variables and compensation have an effect simultaneously on employee performance with  $F_{count} 58.026 > F_{table} 3.20$ . Further testing results based on the coefficient of determination obtained the effect of work environment and partial compensation on employee performance with regression results amounting to 0.704 or 70.4%, and the final test results obtained the effect of work environment and compensation on employee performance with a significant result of  $F_{count} 58,026$  is greater than  $F_{t3,20}$ .**

**The results of this study can be a reference for various parties to improve employee performance. For this reason, it is necessary to develop employees continuously through the work environment. In addition, it is also necessary to pay attention to the provision of compensation to employees.**

**Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance.**

## ABSTRAK

**Riza, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Pembimbing I : Hj Farida Yulianti, Pembimbing II : Hj Lamsah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 49 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data diambil dengan menggunakan beberapa teknik yaitu Observasi, Wawancara, dan Kuesioner dengan menggunakan skala likert. Alat analisis statistik yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan aplikasi *IBM Statistic* versi 20.

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian didapatkan hasil variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} 7,129 > t_{tabel} 1.67866$ , variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} 5.147 > t_{tabel} 1.67866$ , variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} 58,026 > F_{tabel} 3.20$ . Hasil pengujian selanjutnya berdasarkan Koefisien Determinasi didapatkan hasil pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi adalah sebesar 0,704 atau 70,4%, dan hasil pengujian terakhir didapatkan hasil pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikasnsi adalah sebesar  $F_{hitung} 58,026$  lebih besar dari  $F_{tabel} 3,20$ .

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan karyawan secara terus-menerus melalui lingkungan kerja. Disamping itu, perlu juga adanya perhatian terhadap pemberian kompensasi terhadap para karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

## **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat signifikan dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia sangat mempengaruhi hasil perusahaan, sebab manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Mengingat perannya yang sangat dominan, sehingga sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Dengan kita Memahami betapa pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era global saat ini, perusahaan harus ber upaya untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Karena dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di harapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Logahan, 2009: 3) kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Karena kinerja sangat lah dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang di miliki oleh perusahaan itu sendiri, oleh sebab itu sangat lah penting perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang di milikinya.

Melihat kondisi yang terjadi saat ini, dan perubahan yang begitu pesat baik lingkungan bisnis baik teknologi, politik, maupun ekonomi memunculkan perubahan pada perusahaan perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Biasanya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki sumber daya manusia yang tidak kreatif dan inovatif sehingga tidak mampu bertahan.

Agar bisa membawa organisasi atau perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, seorang manajer harus bertanggung jawab dalam merencanakan, terlebih harus memiliki kompetensi sehingga dapat melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atas prestasi dan kinerja seorang karyawan atau imbalan-imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan melalui hubungan kepegawaian dengan sebuah perusahaan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dala berupa tunjangan insentif dan bonus sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa kepuasan yang diterima seorang atas pekerjaannya. Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena tujuan kompensasi diberikan yaitu dengan tujuan memberikan rangsangan semangat kerja kepada tenaga kerja untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai akan merasa malas dalam bekerja.

Berdasarkan latarbelakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin Banjarmasin”**.

## **Metode Penelitian**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, Jl. Sungai Miai Dalam No. 50 RT. 10 RW. 003 Banjarmasin (70123). Sedangkan waktu penelitian dari 4 Maret 2019 sampai 22 Juli 2019.

### **Jenis penelitian**

Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2008).

### **Sifat penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain.

#### **Populasi dan sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2007:115), sedangkan populasi yang di gunakan dalam penelitian adalah karyawan PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Sedangkan sampel di ambil 49 orang. Adapun penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu total populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang.

#### **Difinisi operasional**

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), indikatornya adalah Perhatian dan dukungan pimpinan, Kerjasama antar kelompok, Kelancaran komunikasi.
2. Kompensasi ( $X_2$ ), indikatornya adalah Upah sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan pemerintah, memberikan bonus yang dilakukan secara proporsional dan adil.
3. Kinerja Karyawan ( $Y$ ) indikatornya adalah Target, Kualitas, Ketepatan Waktu.

#### **Metode Analisis Data**

##### **Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang di teliti. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid, (Sugiyono, 2014:126).

##### **Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau di andalkan. Reliabilitas berarti menunjukkan hasil yang konsisten atau tidaknya hasil pengukuran.

##### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Untuk melihat ketidakasamaan varians dan residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel depeden dengan residualnya.

##### **Uji Multikolinieritas**

Menggunakan uji multiklinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk menguji ini kita gunakan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance.

##### **Uji Normalitas**

Alat uji Normalitas tujuannya untuk mengetahui data yang di ambil merupakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

#### **Teknik analisis data**

##### **Metode analisis regresi linear Berganda**

Metode ini bermanfaat agar mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Dengan menggunakan metode ini diharapkan hasil yang diperoleh lebih terarah, jelas karena penulis menggunakan program SPSS versi 24.

Rumus regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$x_1$  = skor variable Lingkungan kerja

$x_2$  = skor variable Kompensasi  
 $e$  = standar error

**Uji simultan (Uji F)**

Uji Hipotesis dengan menggunakan F-Tes digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - K - 1)}$$

Keterangan  
 $R^2$  = Koefisien determinasi  
 $K$  = Jumlah Variabel Independen  
 $n$  = Jumlah sampel  
 Kriteria pengambilan keputusan  
 Ho di terima Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5%  
 Ho di tolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5%

**Uji Persial ( Uji T- tes)**

Uji hipotesis dengan menggunakan T-tes digunakan untuk Mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individu dari tiap-tiap variabel bebas.

Kriteria pengambilan keputusan  
 Ho di terima Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada  $\alpha$  5%  
 Ho di tolak jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada  $\alpha$  5%.

**Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Validitas Data**

Berikut hasil uji validitas menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 24* seperti pada Tabel 4.14 di bawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasi Uji Validitas Data**

Variabel	Indikator	Korelasi	Kriteria	Keterangan
Lingkungan_Kerja	X1.1	,741	>0,30	Valid
	X1.2	,784		Valid
	X1.3	,626		Valid
Kompensasi	X2.1	,420		Valid
	X2.2	,337		Valid
	X2.3	,417		Valid
Kinerja_Karyawan	Y1.1	,439		Valid
	Y1.2	,346		Valid
	Y1.3	,809		Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan kinerja Karyawan (Y1) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang lebih besar dari 0,30, sehingga semua item pertanyaan tersebut di atas valid.

**Uji Reliabilitas**

Adapun hasil uji reliabil Validitas dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan_Kerja	X1.1	,796	>0,60	Reliabel
	X1.2	,788		Reliabel
	X1.3	,812		Reliabel
Kompensasi	X2.1	,832		Reliabel
	X2.2	,842		Reliabel

	X2.3	,833		Reliabel
Kinerja_Karyawan	Y1.1	,830		Reliabel
	Y1.2	,838		Reliabel
	Y1.3	,788		Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 4.15 tersebut di atas, menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS IBM Versi 24, maka dapatlah diketahui ada atau tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagaimana terdapat pada tabel 5.14 berikut:

**Tabel 4.16**  
**Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

Model	VIF	Kriteria	Keterangan
1			
(Constant)			
Lingkungan_Kerja	1,133	<10	Tidak terjadi multikolinierValiditas
Kompensasi	1,133		Tidak terjadi multikolinierValiditas

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

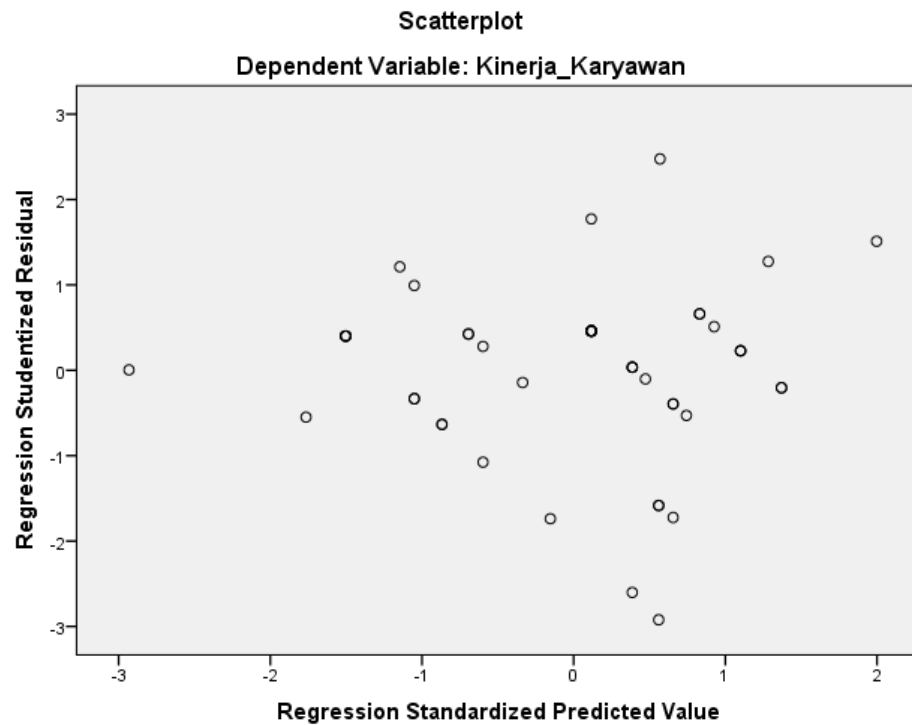
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 tersebut di atas, hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai VIF variabel lingkungan kerja dan kompensasi yaitu  $1,33 < 10$  yang berarti lebih kecil dari 10.

##### Heteroskedasitas

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini, diperoleh gambar *scatterplot* sebagai berikut:

**Gambar 4.14**  
**Scatterplot**



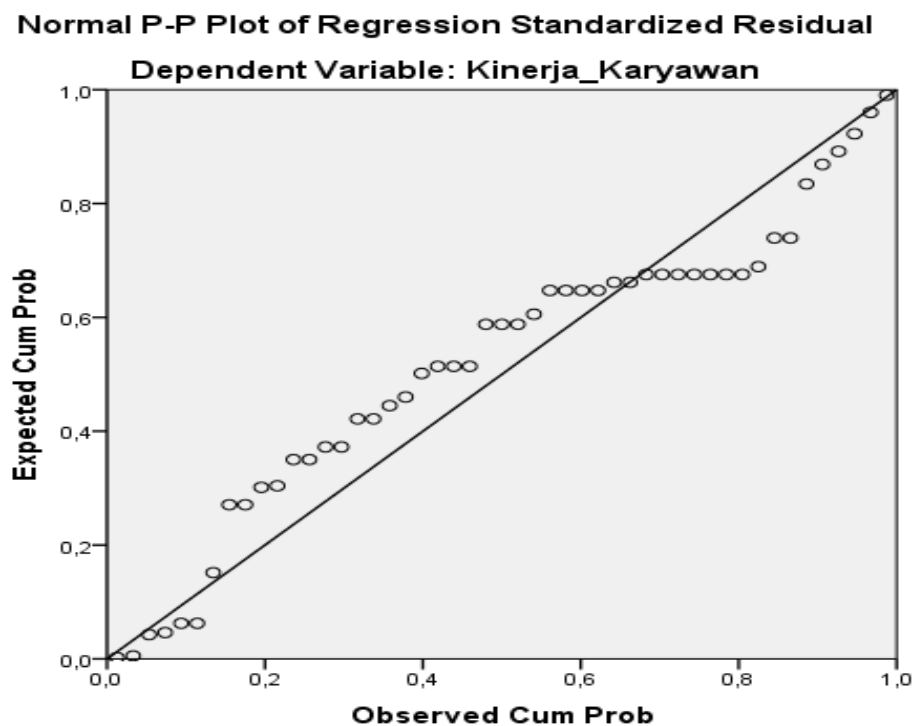
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 4.14 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedasitas.

#### Normalitas

Hasil uji normalitas dapat di lihat pada gambar *normal probability plot* berikut di bawah ini:

**Gambar 4.15**  
*Normal Probability Plot*



Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 4.15 di atas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Analisis Kuantitatif

#### Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS IBM Versi 24 diperoleh hasil regresi linier berganda pada tabel berikut di bawah ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,633	,972
	Lingkungan_Kerja	,323	,045
	Kompensasi	,428	,083

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 2,633 + 0,323 (X1) + 0,428 (X2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Nilai konstanta adalah 2,633 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin sebesar 2,633.
- (2) Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,323 menyatakan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja (X1) ditingkatkan maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin (Y) sebesar 0,323. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.
- (3) Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X2) adalah 0,428 menyatakan bahwa jika nilai variabel kompensasi (X2) ditingkatkan maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin (Y) sebesar 0,428. Dengan asumsi bahwa nilai dari variabel lain adalah konstan atau nol.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adapun nilai koefisien determinasi dapat diukur pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 <sup>a</sup>	,716	,704	,771
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa *Adjusted R-Square* yang besarnya 0,704 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel lingkungan kerja dan Kompensasi memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Hipotesis

##### (1) Uji t (*Parsial*)

Adapun hasil uji t secara parsial dapat dilihat tabel 5.17 di bawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t (*Parsial*)**

Model	T	Sig.		



				Kriteria	Keterangan
1	(Constant)	2,707	,009		
	Lingkungan_Kerja	7,129	,000	<0,05	H1 diterima
	Kompensasi	5,147	,000	<0,05	H2 diterima

Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha=0,05, df=46$ ) didapat  $t_{hitung}$  7,129 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67866 dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin.

Adapun hasil pengujian variabel kompensasi (X2) memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha=0,05, df=46$ ) didapat  $t_{hitung}$  5,147 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67866 dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin.

## (2) Uji F (Simultan)

Adapun untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X1), dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.20**

**Hasil Uji F**

Model		F	Sig.	Kriteria	Keterangan
1	Regression	58,026	,000 <sup>b</sup>	<0,05	H3 diterima
	Residual				
	Total				
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan_Kerja					

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.18 di atas, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  58,026 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,20 dengan demikian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima yaitu lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kemampuan koefisien determinasi sebesar 0,704 menunjukkan bahwa 70,4%, perubahan kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 29,6% perubahan kinerja Karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin dipengaruhi variabel-variabel lain di luar penelitian.

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,323 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Artinya apabila nilai lingkungan kerja meningkat 0,323, maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat sebesar 0,323.

Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha=0,05, df=46$ ) didapat  $t_{hitung}$  7,129 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67866, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Hasil penelitian tersebut di atas, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nefa Yumaltin K (2014), Farikha Nur Khasanah (2016), Riani Andam Dewi (2017), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

2) **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien regresi variabel Kompensasi adalah sebesar 0,428 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja Karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin. Artinya apabila nilai Kompensasi meningkat sebesar 0,428, maka kinerja Karyawan tersebut juga akan meningkat sebesar 0,428.

Sedangkan variabel Kompensasi memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha=0,05, df=46$ ) didapat  $t_{hitung}$  5,147 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,67866, maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan M. Tegar Yozeta, Hapitamala, (2018) Nuria Khusna (2015), yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Amirullah (2015), Kompensasi yaitu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

**Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat di simpulkan sebagai berikut:**

**Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin dibuktikan dengan hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha=0,05, df=46$ ) didapat  $t_{hitung} 7,129$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,67866$ .**

**Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin dibuktikan dengan hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $t_{tabel} \alpha=0,05, df=46$ ) didapat  $t_{hitung} 5,147$  lebih besar dari  $t_{tabel} 1,67866$ .**

**Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin dibuktikan dengan hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung} 58,026$  lebih besar dari  $F_{tabel} 3,20$ .**

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

Kepada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, agar mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang sudah baik dengan membangun kerjasama antar kelompok serta membangun kelancaran komunikasi dengan cara mengadakan pelatihan komunikasi.

Kepada PT. Mitra Teknik Sejati Electrindo Banjarmasin, agar meningkatkan kompensasi dengan cara memberikan bonus secara proporsional dan adil kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badudu, J.S, Sultan Mohammad Zain, 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Pprogran IBM SPSS*. *Yogyakarta*: Universitas Diponegoro.
- Jauhar, M, Akhmad Subekhi. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Badan Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam belas. Jakarta: PT: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Danaswara, DA, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eagle Glove Indonesi, Purwomartani, sleman, Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Logahan, Jerry Marcellinus. 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem". Tarakanita.
- Mondy, R. Wayne, 2010. *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: kencana Prenadamedia Group.
- Nugroho, B., dan Satrio, B. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5 No 4.
- Yozeta, MT, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penerbit Erlangga Bandar Lampung*. Skripsi. Lampung: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006. *"Perilaku Organisasi"*. Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, *"Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional"*. Telaah Bisnis, Vol.7,No.1.

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Khasanah, FN, 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*, Bandung: Mangu Media.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Hapitamala. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arwana Keramik Kabupaten Ogan Ilir*. Skripsi. Palembang: Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Khusna, N, 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sunteak Allience Jepara*. Skripsi. Semarang: Ilmu Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *"Human Resource Managemen: Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Terjemahan Dian Angela Jakarta: Salemba Empat.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *"Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Ed 5"*. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Anoraga, Panji & Ninik Widyanti, 2011. **Psikologi Dalam Perusahaan**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edison, Emron dkk 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta, CV
- Supomo, R & Nurhayati E, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Penerbit Yrama Widya.