

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ENVIRONMENT,
DETERMINATION AND CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES
TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
PT BARUNA NUSANTARA EKA**

Qodaria

Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan
Jl. Ciledug Raya Petukangan Utara
qodaria@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know to what extent the influence on compensation, environment, determination and characteristic of employees to toward their performance at PT. Baruna Nusantara Eka

The objects of this research are the employees of PT. Baruna Nusantara Eka in collecting the sample, this research used method of slovin formula, with the error sampling at 10%, of 75 employees. The data is collected through questionnaire distributed to PT. Baruna Nusantara Eka Perkasa employees. The data has been validated and realibility test before being analyzed. The analysis technique used in this research is double regression.

The result shows that compensation, environment and characteristic of employees does not influence the performance, meanwhile the determination significantly influence in simultaneous test, compensation, environment, determination and characteristic of employees influence significantly .

Keywords: Compensation, Environment, Determination, Characteristic and Performance

A. PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja karyawannya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya Douglas (2000).

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan akan dapat membuat para karyawan merasa betah dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentunya ditunjukkan bagi karyawan agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Sedarmayanti (2009:22-23) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Setiap karyawan akan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat memuaskan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berbentuk kompensasi finansial dan dapat juga berbentuk kompensasi non finansial.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawatahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.

B. TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2008:1) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dan menurut Mangkunegara (2007:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sedangkan menurut Hasibuan (2007,21), fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, engorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001). Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula. Menurut Riva'i (2004:357), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi

jasa mereka pada perusahaan. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja.

3. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, nyaman dan menyenangkan yang akan membuat karyawan merasa betah berada diruang kerja dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

4. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2000:201) Semangat dan gairah kerja adalah: Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi. Dibawah kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

- a. Bangga akan pekerjaan dan puas dalam menjalankan pekerjaan
- b. Sikap pekerja terhadap pimpinan dan sebaliknya pekerja diperlakukan dengan baik
- c. Hasrat untuk maju
- d. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan

5. Pengertian karakteristik individu

Karakteristik individu adalah perbedaan antara individu satu dengan individu yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berikut ini beberapa pendapat mengenai pengertian karakteristik individu:

- a. Mathiue & Zajac, (1990) Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian.

- b. Robbins (2006) menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi
- c. Siagian (2008) Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Menurut Morrow (Prayitno, 2005). komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin.

6. Kinerja Karyawan

Menurut Swasto (2003:26) Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Simanjuntak (2005:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Gibson, *et al.*, (1996) dalam Gorda (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangku, 2006). Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil

kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

7. Hipotesis Penelitian

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Baruna Nusantara Eka

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Baruna Nusantara Eka

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Baruna Nusantara Eka

H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT Baruna Nusantara Eka

H₅ : Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan karakteristik karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Baruna Nusantara Eka.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data melalui prosedur statistik yang disesuaikan dengan fakta yang terjadi saat ini (Sugiyono, 2013).

1. Populasi Dan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baruna Nusantara Eka.

Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel atau sampling.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya yaitu menggunakan kuesioner dan sedikit wawancara dengan responden untuk mendapatkan informasi mengenai kebutuhan data yang diperlukan dalam penelitian.

3. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Data hasil pengukuran masing-masing variabel pertamanya akan dilakukan statistik deskriptif dan pengujian normalitas data. Kemudian sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan teknik regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik ($\alpha = 0.1$).

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). (Ghozali, 2013:19).

b. Uji Normalitas Data

Ghozali (2013:29) menuliskan mengenai langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate yaitu *screening* terhadap normalitas data. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Yaitu perbedaan antara nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau *error* akan terdistribusi secara simetri di sekitar nilai means sama dengan nol. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan uji *kolmogorov-Smirnov*. Dengan cara menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian yaitu:

Hipotesis Nol

(H_0) : Data terdistribusi secara normal Hipotesis Alternatif

(H_a) : Data tidak terdistribusi secara normal

Bila nilai *Kolmogorov-Smirnov* mendekati $\alpha 0.05$ maka hipotesis nol diterima, artinya data terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2013:34).

c. *Pengujian Asumsi Klasik*

Sebelum dilakukan pengujian regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data sekunder ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolenieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dituliskan sebelumnya, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dan terdapat hubungan kausal lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
B	= Koefisien regresi
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= lingkungan
X ₃	= semangat kerja
X ₄	= karakteristik karyawan
È	= Error

a. *Uji Regresi*

Untuk menentukan signifikansi secara parsial antara masing-masing variabel bebas dan variabel tidak bebas, maka hipotesis diuji dengan uji-t pada taraf signifikansi sebesar $\alpha = 10\%$ secara dua arah (*two tail*). Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H₀) yang diusulkan :

1. Ho diterima jika t hitung < t tabel, atau nilai p value pada kolom sig.>level of significant (0,1)
2. Ho ditolak jika t hitung > t table, atau nilai p value pada kolom sig. < 0,1level of significant (0,1)

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali 2013).

D. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 50 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan = 95% ($D=5\%$), derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 75 - 2 = 73$, didapat r tabel = 0,223. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas variable Independen

Item pertanyaan	R table	R hitung	Keterangan
kp1	0,223	.309	Valid
kp2	0,223	.698	Valid
kp3	0,223	.621	Valid
kp4	0,223	.567	Valid
kp5	0,223	.677	Valid
kp6	0,223	.490	Valid
kp7	0,223	.533	Valid
kp8	0,223	.618	Valid
kp9	0,223	.549	Valid
kp10	0,223	.514	Valid
L1	0,223	.765	Valid
L2	0,223	.572	Valid
L3	0,223	.557	Valid
L4	0,223	.381	Valid
L5	0,223	.756	Valid
L6	0,223	.782	Valid
L7	0,223	.653	Valid
L8	0,223	.592	Valid
L9	0,223	.698	Valid
L10	0,223	.744	Valid
krk3	0,223	.808	Valid

krk4	0,223	.774	Valid
krk5	0,223	.737	Valid
krk6	0,223	.743	Valid
krk7	0,223	.682	Valid
krk8	0,223	.660	Valid
krk9	0,223	.640	Valid
krk10	0,223	.409	Valid

Sumber: Data diolah 2015

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, lingkungan, semangat, karakteristik dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2
Uji Validitas variable dependen

Item Pertanyaan	R table	R hitung	Keterangan
kinerja1	0,223	.739	Valid
kinerja2	0,223	.717	Valid
kinerja3	0,223	.609	Valid
kinerja4	0,223	.605	Valid
kinerja5	0,223	.544	Valid
kinerja6	0,223	.564	Valid
kinerja7	0,223	.532	Valid
kinerja8	0,223	.697	Valid
kinerja9	0,223	.671	Valid
kinerja10	0,223	.526	Valid

Sumber: Data diolah 2015

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach 's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach 's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach 's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3
Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	keterangan
Kompensasi	0,850	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,890	0,60	Reliabel
Semangat Kerja	0,853	0,60	Reliabel
Karakteristik	0,914	0,60	Reliabel
Kinerja	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2015

Nilai *cronbach 's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4
Uji Normalitas

		Kompensasi	Lingkungan	Semangat	Karakteristik	Kinerja
N		75	75	75	75	75
Normal Parameters	Mean	31,45	33,01	34,21	34,34	34,35
	Std. Dev	7,56	6,89	6,30	7,04	6,53
Most Extrem Differences	Absolute	0,115	0,063	0,089	0,118	0,094
	Positif	0,090	0,049	0,068	0,082	0,094
	Negatif	-0,115	-0,063	-0,089	-0,118	-0,079
Komolgorof-Smirnov Z		0,999	0,541	0,770	1,018	0,812
Asymp. Sig. (2-Tailed)		0,271	0,931	0,594	0,251	0,525

Sumber: Data diolah 2015

Dilihat dari tabel uji normalitas variabel kompensasi, lingkungan, semangat kerja, karakteristik karyawan dan kinerja terdistribusi normal, dimana nilai kosmogorov smirnov test lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan data yang terdistribusi normal.

3. Analisis Regresi berganda

Uji regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan X terhadap perubahan Y apakah positif atau negatif, dan memperkirakan atau meramalkan nilai Y bila variabel X yang berkorelasi dengan Y mengalami kenaikan atau penurunan.

Pembuktian ini untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat persamaan diketahui model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 3.108 + 0,60 \text{ kompensasi} + 0,18 \text{ lingkungan} + 0,525 \text{ semangat} + 0,152 \text{ karakteristik} + e$$

Berdasarkan tabel diatas, setelah diolah dengan SPSS diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,618 atau 61,8%. Hal ini berarti persentase kontribusi variabel kompensasi, lingkungan, semangat kerja dan karakteristik karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Uji Parsial atau sendiri-sendiri)

Uji statistik *t* atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menerangkan variabel dependen.

Cara pengambilan keputusan adalah:

Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima.

Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak.

Atau dengan cara melihat tabel *t*:

Jika *t* hitung < *t* tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika *t* hitung > *t* tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Tabel 5
Uji T (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,108	2,912		1,07	0,289
Kompensasi	0,060	0,073	0,069	0,82	0,413
Lingkungan	0,187	0,095	0,198	1,96	0,051
Semangat	0,525	0,109	0,507	4,82	0,000
Karakteristik	0,152	0,082	0,164	1,85	0,068

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja

H_{01} : kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_{a1} : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 0,824. Dengan perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,824 < 1,994$). Sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Hal ini didukung dengan tingkat signifikansi sebesar sebesar 0,413 lebih besar dari 0,05 ($0,413 > 0,05$ maka H_{01} diterima dan H_{a1} , ditolak sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

2. Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

H_{02} : lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_{a2} : lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1.961 Dengan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.961 < 1,994$). Sehingga H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Hal ini didukung dengan tingkat signifikansi sebesar sebesar 0,051 maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja.

3. Analisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

H_{03} : semangat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_{a3} : semangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4.816. Dengan perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.816 > 1,994$). Sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini didukung dengan tingkat signifikansi sebesar sebesar 0,000 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} , diterima sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja.

4. Analisis pengaruh karakteristik karyawan terhadap kinerja

H_{04} : karakteristik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_{a4} : karakteristik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1.855 . Dengan perbandingan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.855 < 1,994$). Sehingga H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak.

Hal ini didukung dengan tingkat signifikansi sebesar sebesar 0,068 maka H_{04} diterima dan H_{a4} , ditolak sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik karyawan terhadap kinerja.

Uji statistik F (uji simultan atau bersama-sama)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk menggambarkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Atau dengan cara melihat tabel F:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 6

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2013,167	4	503,292	30,961	0,000
Residual	1137,879	70	16,255		
Total	3151,046	74			

Sumber: Data diolah 2016

Dari hasil diatas diketahui bahwa probabilitas sebesar 0,000. Dimana 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima.

Pengujian ini dapat juga dilihat dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dari hasil diatas di dapat F_{hitung} sebesar 30.961 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.12 .hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.961 > 3.12$), maka H_{05} ditolak H_{a5} diterima.

Jadi kesimpulannya Kompensasi, lingkungan, Semangat kerja, dan karakteristik karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil pengujian analisis regresi diperoleh kompensasi kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
Hasil pengujian analisis regresi diperoleh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.
- c. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja
Hasil pengujian analisis regresi diperoleh semangat kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan.
- d. Pengaruh karakteristik karyawan terhadap kinerja
Hasil pengujian analisis regresi diperoleh karakteristik karyawan terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.
- e. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan karakteristik karyawan terhadap kinerja secara bersama-sama.

Hasil pengujian analisis Anova (F) kompensasi, lingkungan, semangat kerja, dan karakteristik karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Saran

Adapun saran yang akan disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemberian kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja, pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi faktor-faktor yang dibutuhkan oleh karyawan mengenai promosi dan kenaikan gaji karyawan. Pemberian kompensasi yang baik akan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik harus lebih memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk lebih berkerja dengan baik.
- b. Untuk penelitian selanjutnya dapat menguji variabel yang ada dalam penelitian dengan indikator yang lain atau variabel independennya di ganti dengan variabel yang lain.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dalam penyebaran kuesioner pada perusahaan yang di teliti yaitu pengisian yang kurang lengkap pada responden dan pengembalian kuesioner yang membutuhkan waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*. Edisi II. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- 2004, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nazir, M. 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan kelima, Penerbit Ghalia
- Ridwan, Drs., MBA dan Prof. Dr. Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singgih Santoso (2003:150), *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS ver 11.5*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta