

**THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND THE REWARD FOR
PERFORMANCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT PT. SURYA DUMAI INDUSTRI TBK
PEKANBARU**

David dan Diana Isyelone Muskitta

Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 Pekanbaru 28127

Email: Isyelone_diana@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of compensation, work environment and reward for high performance against the performance of employees at PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Analysis of data used is the analysis of the regression of the linear risks. The sample of this study as many as 55 of the respondents who is a permanent employee at PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Variables are used is compensation, work environment and reward for high performance. The results showed that these three variables tested simultaneously have a significant effect on the performance of employee at PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. In partial compensation significantly influences, while the work environment and reward for high performance does not affect the significant. Variables are compensation, work environment and reward for high performance of influential 79% of employee performance, while the rest of the 21% affected by variables not included in research.

Keyword: *compensation, work environment, reward for high performance, employee performance*

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGHARGAAN ATAS PRESTASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SURYA DUMAI INDUSTRI TBK PEKANBARU**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 55 responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Variabel yang digunakan adalah kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja berpengaruh 79% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, penghargaan atas prestasi kerja, kinerja karyawan

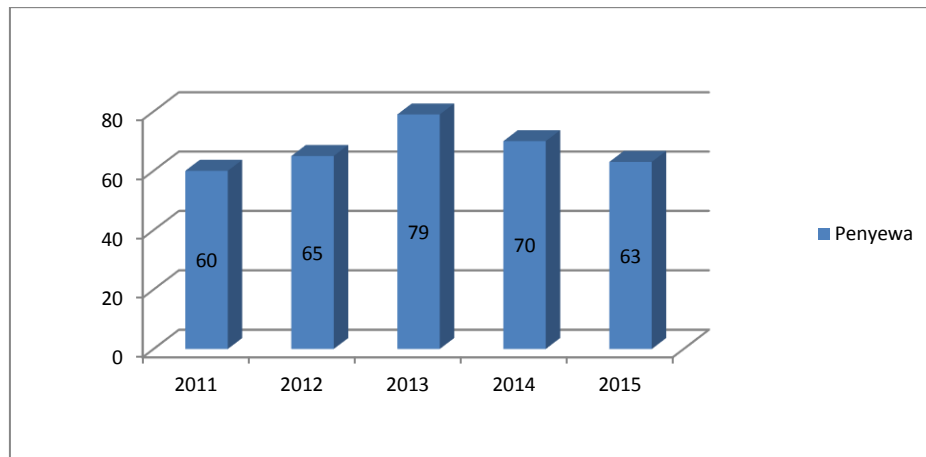
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan juga menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan dalam perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang paling penting keberadaannya dalam perusahaan, karena ditangan manusialah segala aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan diambil. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan perusahaan yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan kinerja yang baik pula dalam organisasi atau perusahaan. Latar belakang penelitian ini adalah masalah penurunan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi perusahaan. Maksudnya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengelolaan Gedung yang sudah berpengalaman lebih dari 25 tahun dan telah memperoleh kepercayaan dari para penyewa gedung perkantoran sudah seharusnya mempunyai karyawan-karyawan yang terampil dan professional serta mempunyai kinerja yang baik. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa maka karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru harus memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan/penyewa gedung. Keberhasilan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan/penyewa ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja karyawannya.

Penilaian tersebut tidak hanya dilakukan untuk mengawasi sumber daya perusahaan tetapi juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada serta mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Kualitas kerja berarti karyawan memiliki mind set, keterampilan, pengetahuan dan niat baik untuk bekerja secara berkualitas, rapi, bersih, teliti dan indah. Kualitas kerja dan kuantitas kerja sangat tergantung kepada niat dan kemauan karyawan untuk berprestasi. Jika karyawan memiliki kemampuan untuk menjadikan dirinya sebagai pribadi yang produktif, maka tentunya karyawan akan memfokuskan diri untuk kualitas dan kuantitas kerja yang prima. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang di evaluasi dalam menilai kinerja karyawan. Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian. Yang dimaksud dengan ketepatan adalah ketepatan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Yang dimaksud dengan kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target, artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang sehat dan penuh semangat, kondisi pikiran yang tenang dan kreatif. Dalam memberikan pelayanan teknis terhadap pelanggan/penyewa seperti penggantian alat-alat yang rusak yang harus segera diselesaikan, tetapi karyawan lambat dalam penanganannya.

Karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru belum bekerja secara optimal ini terbukti dalam bekerja karyawan sering melakukan kesalahan dalam menginput jumlah tagihan invoice penyewa sehingga terjadi komplain terhadap kesalahan tersebut, ini juga mengakibatkan pemborosan dalam pemakaian kertas karena karyawan bekerja secara berulang-ulang dan hasilnya tidak efektif dan efisien. Karyawan juga sering terlambat/tidak tepat waktu untuk mengantarkan invoice sehingga pembayaran pun tersendat-sendat dibayar oleh para pelanggan/penyewa. Karyawan tidak serius dalam bekerja, sering malas-malasan, sering tidak masuk kerja, sering keluar kantor untuk melakukan kegiatan-kegiatan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan perusahaan, tidak memiliki komitmen kerja, mengulur-ulur waktu serta tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang ada. Waktu yang seharusnya dimanfaatkan untuk bekerja, tetapi karyawan mempergunakannya untuk keluar ruangan, makan, ngobrol dengan sesama rekan kerja. Perusahaan ini menarik untuk diteliti karena dilihat dari grafik tingkat penyewaan gedung yang terus mengalami penurunan dan berakibat pada produktivitas serta tujuan perusahaan.

Berikut adalah data penyewaan gedung selama lima tahun pada PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.



Sumber : PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru

Gambar 1. Grafik Tingkat Penyewaan Gedung Perkantoran Tahun 2011 – 2015

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa secara umum tingkat penyewaan gedung perkantoran terjadi peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Peningkatan penyewaan gedung tertinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu sebanyak 79 penyewa. Namun terjadi penurunan pada tahun 2014 yaitu sebanyak 70 penyewa dan di tahun 2015 yaitu sebanyak 63 penyewa. Jadi pencapaian kinerja karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru ditinjau melalui grafik dikatakan mengalami penurunan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Penurunan tingkat penyewaan gedung terjadi karena penurunan kinerja karyawan yang disebabkan karena kurangnya kualitas, kuantitas dan komitmen kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan peningkatan kualitas, kuantitas dan komitmen kerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru belum bekerja secara profesional yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan juga dapat disebabkan karena kompensasi yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan. Ada karyawan yang sudah bekerja selama bertahun-tahun namun dalam pemberian kompensasi terdapat perbedaan dan ditemukan adanya ketidakadilan dalam tunjangan. Selain kompensasi, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Masih adanya suasana kerja yang kurang menyenangkan, dimana terjadinya pengelompokan-pengelompokan dalam unit kerja. Seperti karyawan yang hanya ingin bergaul dengan karyawan yang lebih dikenalnya saja, tidak bebas bergaul dengan karyawan lainnya. Perenggangan hubungan seperti ini dapat menimbulkan perselisihan sehingga lingkungan kerja akan menjadi tidak nyaman. Dengan demikian karyawan merasa lingkungan yang tidak menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap sikap dan kualitas layanannya sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal. Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja terhadap karyawan ini dimaksudkan agar dalam bekerja karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal sehingga karyawan tersebut loyal terhadap perusahaan. Tetapi di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru masih banyak karyawan yang sudah bekerja selama puluhan tahun namun, posisi pekerjaannya tidak berubah dan tidak mengalami peningkatan dalam jenjang karier padahal karyawan tersebut sudah senior. Kondisi yang monoton seperti ini mengakibatkan kejenuhan pada karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Membenahi setiap kelemahan yang ada atau kendala yang membuat kinerja itu berkurang, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah mengetahui faktor-faktor tersebut, perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan efisien.

Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru secara parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Dessler (2009:125), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Robbins (2001:149) bahwa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003:118) “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tidak masuk kerja”. Menurut Hariandja dalam Mareta (2005:136) mendefenisikan kompensasi sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya

dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2005:456) mendapatkan kompensasi yang adil adalah : mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan social dengan karyawan yang lain. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji yang diberikan. Gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar antara kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Dengan demikian karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya akan dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Indikator kompensasi menurut Eka dan Subowo dalam jurnal kajian bisnis dan manajemen (2005) adalah: (1) Gaji, gaji merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. (2) Insentif, pemberian insentif agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki kegunaan untuk memperbaiki prestasinya dalam perusahaan. Pemberian insentif diberikan atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk hal itu perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan. (3) Tunjangan, pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan rasa aman sebagai bentuk pelayanan terhadap karyawan serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para karyawannya.

Menurut Veithzal Rivai (2005:456) lingkungan kerja yang menyenangkan adalah lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan bisa melaksanakan kerja atau tugas dengan baik, karena bekerja di dalam lingkungan yang mendukung dan menyenangkan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan. Penataan serta penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif bila tidak didukung oleh lingkungan tempat kerja yang baik dan kondusif. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar faktor-faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan non fisik, dimana peneliti menggunakannya sebagai indikator untuk mengukur lingkungan kerja yang menyenangkan.

Berikut adalah penjelasannya. Faktor lingkungan fisik terdiri dari: (1) Pewarnaan, warna dapat menimbulkan rasa puas bagi karyawan. Warna dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja misalnya untuk ruang kerja yang memerlukan ketenangan seperti kantor-kantor hendaknya dipilihkan warna-warna yang sifatnya lembut misalnya warna krem, hijau muda, biru muda, putih dan sebagainya. (2) Kebersihan, dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggung jawab dari semua personil yang ada pada perusahaan, baik petugas kebersihan dari perusahaan maupun semua karyawan yang ada. (3) Keamanan, hal yang termasuk dalam keamanan dalam penelitian ini adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan perusahaan. Faktor lingkungan non fisik dapat dibagi menjadi: (1) Hubungan antara karyawan dengan karyawan lain. Relasi atau adanya komunikasi antara sesama karyawan didalam perusahaan. Menjalinkan adanya pertemanan ataupun persahabatan didalam perusahaan. (2) Hubungan antara karyawan dengan atasan. Relasi atau adanya komunikasi karyawan dengan atasannya. Disini seorang karyawan harus menghargai dan mentaati atasannya sesuai dengan standar operasional kerja (SOP). Menurut Veithzal Rivai (2005:456) penghargaan adalah : hadiah atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai. Menurut Nawawi (2005:319), “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Manajer mengevaluasi hasil kinerja individu baik secara formal maupun informal. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henry Simamora, 2004:514).

Indikator penghargaan atas prestasi kerja menurut Siagian (2006) rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap kompensasi yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi. Pekerjaan itu sendiri yaitu karakteristik pekerjaan yang dimiliki, tugas yang menarik, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab menunjukkan kecenderungan untuk senang atas pekerjaannya. Bila perusahaan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan, maka akan memperoleh banyak sekali keuntungan. Menurut Alex. S. Nitisemito (1984:150) keuntungan-keuntungan tersebut antara lain: (a) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, (b) Kerusakan akan dapat dikurangi, (c) Absensi akan dapat diperkecil, (d) Perpindahan karyawan dapat diperkecil, (e) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan, (f) Ongkos per-unit dapat diperkecil. Upah

yang merupakan hal yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, namun kepuasan itu tidak semata-mata karena upah. Karena upah merupakan dasar untuk mendapatkan kepuasan selanjutnya, selanjutnya pemenuhan upah. Kategori keberhasilan *reward* dan *punishment* juga dapat dilihat kemampuan pimpinan memenuhi dan memanfaatkan sumber daya secara maksimal. Adanya peningkatan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pembagian tanggung jawab yang jelas, dan transparan adalah salah satu indikator yang penting. Selain itu tumbuhnya kemandirian dan kurang tergantung dikalangan karyawan perusahaan, bersifat aktif dan proaktif serta memiliki jiwa kewirausahaan tinggi, juga merupakan indikator terpenuhinya kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan selanjutnya. Peluang promosi akan mempengaruhi kepuasan kerja, karena itu merupakan bentuk lain dari pemberian penghargaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kategori keberhasilan sistem *reward* dan *punishment* dapat dilihat dari kesempatan untuk promosi jabatan ke jenjang yang lebih baik. Adanya kesiapan karyawan untuk berkompetisi secara sehat dengan karyawan lainnya dalam kesempatan untuk promosi, upaya dan inovatif dengan dukungan pimpinan merupakan indikator keberhasilan sistem *reward* dan *punishment*. Pengawasan, dari dua dimensi pengawasan yaitu employee centeretness dan partisipasi, situasi kerja sama yang ditunjukkan oleh pengawas akan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Kategori keberhasilan *reward* dan *punishment* dapat dilihat dari terintegrasinya pengawasan. Adanya peningkatan kinerja karyawan yang dapat dicapai melalui kemandirian dan inisiatif pengawas karyawan dalam mengelola dan menggunakan sumber-sumber yang tersedia. Rekan kerja, secara alami kondisi rekan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kerja sama antar rekan kerja karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya yang dikategorikan sistem *reward* dan *punishment* dapat dilihat pada adanya kerja sama, baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Kunci keberhasilan organisasi pada dasarnya selalu berkaitan dengan keterlibatan karyawan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Seperti yang diungkapkan oleh Thoha (2004:34), bahwa manusia atau karyawan adalah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting yang merupakan salah satu faktor pendukung organisasi. Oleh karena itu keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output. Kinerja karyawan (Simamora, 2004:83) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan dua pendapat diatas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja dalam pengertian umum adalah tercapainya apa yang telah ditetapkan atau digariskan sebagai tujuan atau sasaran. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan apa yang kita maksud dengan kinerja adalah pencapaian. Selanjutnya untuk membahas pengertian kerja dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain dikemukakan Kartono (2004:2) bahwa : “Kerja merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia, sama halnya aktivitas bermain anak-anak, maka kerja akan memberikan kesenangan dalam arti tersendiri dari kehidupan. Sebab kerja itu memperbaiki status pada seseorang yang mengakibatkan diri sendiri dengan individu-individu lain dalam masyarakat”.

Menurut (Simamora, 2004:63) menyatakan ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut: (1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas, tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya. (5) Komitmen Kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variabel) yang terdiri dari kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), penghargaan atas prestasi kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja.

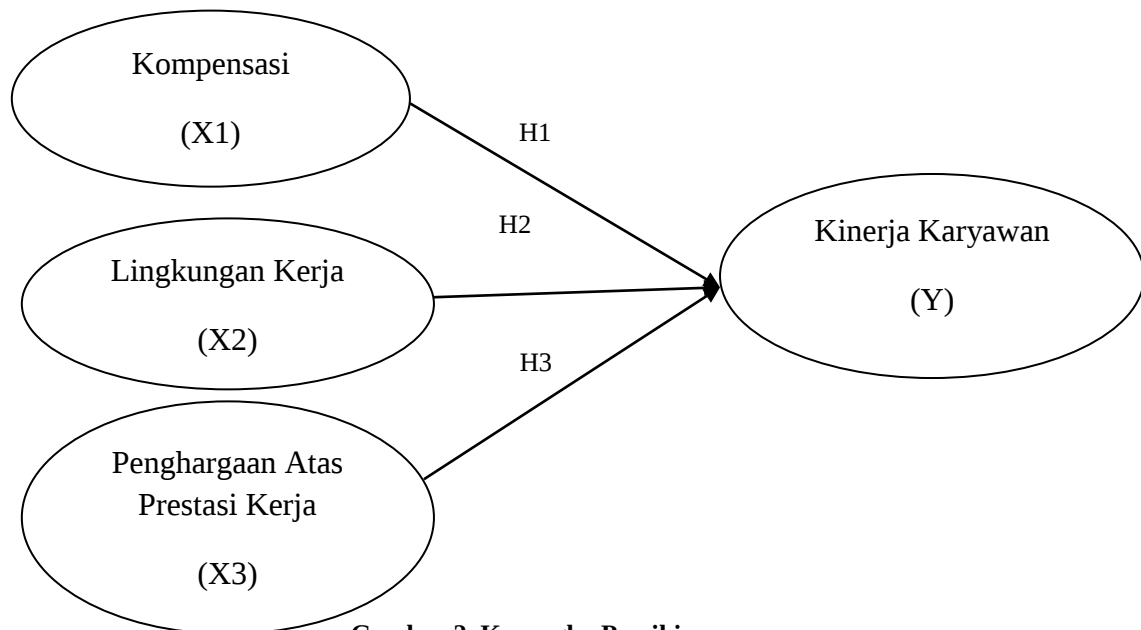
Adanya penelitian yang mengemukakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat konsistensi dari anggapan tersebut maka dilakukan penelitian lanjut. Berdasarkan penelitian dan teori yang ada maka kerangka pemikiran dapat disajikan sebagaimana gambar dibawah.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.

H3 : Penghargaan Atas Prestasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian ini peneliti membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberi saran. Suatu desain penelitian menyatakan struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah. Berdasarkan hipotesis dalam rancangan penelitian ini ditentukan variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Ada 4 (empat) variabel yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penghargaan Atas Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya menentukan instrument berdasarkan variabel penelitian dan kemudian menentukan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode dokumentasi dan kuisioner. Teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas data. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan serta diberikan saran. Sehingga setelah tahap akhir data tersebut peneliti dapat mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang sudah ditentukan oleh peneliti yang bisa bermanfaat untuk berbagai pihak.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 395 Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan yaitu bulan Oktober – November 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru yang berjumlah 55 orang. Dari populasi diatas maka diambil 55 karyawan dengan metode sensus. Sensus adalah pengumpulan data dengan mengambil elemen atau anggota populasi secara keseluruhan untuk diselidiki. Data yang diperoleh dari hasil sensus disebut parameter atau data yang sebenarnya.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang peneliti perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Jenis data dapat dibagi menjadi: (1) Data Kualitatif, data kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk bukan angka atau dalam bentuk uraian (Santoso, 2003), misalnya jenis kelamin, jenis pekerjaan dan sebagainya. (2) Data Kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data yang dapat dihitung (Santoso, 2003). Sumber data dapat dibagi menjadi: (1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer pada penelitian ini adalah berupa kuisioner yang disebarakan kepada karyawan, untuk memperoleh identitas responden seperti usia, jenis kelamin dan lama bekerja. (2) Data Sekunder, yaitu

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan atas Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk Pekanbaru (David dan Diana Isyelone Muskitta)

data pendukung yang berkenaan dengan profil perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi perusahaan. Selain itu data penjualan, data jumlah karyawan dan tingkat pendidikan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara/ Interview

Pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tanya jawab secara langsung terhadap responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Angket/ Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan alternative jawaban untuk diisi oleh responden sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

Dokumentasi

Metode dokumentasi ini untuk memperoleh data sekunder. Seperti informasi, arsip, dokumen PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru dan pihak-pihak yang berkompeten dan terkait dengan penelitian ini.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah: (1) Variabel Bebas (*Independen*), Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik yang pengaruhnya positif maupun yang berpengaruh negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Penghargaan Atas Prestasi Kerja (X3). (2) Variabel Terikat (*Dependen*), Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independen*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan diberi simbol (Y).

Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Pengukuran ini dilakukan peneliti untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, sehingga dapat dilihat dengan jelas yang mana variabel terikat dan mana variabel bebasnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2003)	- Gaji - Insentif - Tunjangan	Interval
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan bisa melaksanakan kerja atau tugas dengan baik, karena bekerja didalam lingkungan yang mendukung dan menyenangkan. (Veithzal Rivai, 2005)	Faktor Lingkungan Fisik * Pewarnaan * Kebersihan * Keamanan Faktor Lingkungan Non Fisik * Hubungan dengan Karyawan lain * Hubungan dengan atasan (Sedarmayanti, 2001)	Interval
Penghargaan Atas Prestasi Kerja (X3)	Penghargaan adalah hadiah atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa	- Pekerjaan itu sendiri - Upah - Peluang Promosi - Pengawasan	Interval

	dihargai. (Rivai, 2005)	(Veithzal (Siagian, 2006)	- Rekan Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. (Simamora, 2004)	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Komitmen Kerja (Simamora, 2004)	Interval

Sumber : Diolah (2016)

ANALISIS DESKRIPSI

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif merupakan data yang hanya dapat di ukur secara langsung. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahapan sebagai berikut: (1) Pengeditan (*Editing*), pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam hipotesis. (2) Pemberian Kode (*Coding*), proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuisioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama. Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap seluruh konsep yang diukur dari sebaran jawaban sebaran responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut:

Tabel 2. Pemetaan Persepsi Responden Terhadap Variabel

Kelas Score	Variabel	
Hitung	Independen	Dependen
1.00 - 1.80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1.80 - 2.60	Tidak Baik	Rendah
2.60 - 3.40	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3.40 - 4.20	Baik	Tinggi
4.20 - 5.00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

- Skor minimum = 1
- Skor maksimum = 5
- Skor Interval = 5 – 1

Analisis Tingkat Persepsi Responden

Untuk mengetahui tingkat persepsi responden atas kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung pada 5 (lima) tingkatan pemetaan dimana range tingkatan pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$.

Analisis Kuantitatif

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urusan pemberian skor menggunakan skala Likert. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = diberi bobot / skor 5
- Setuju (S) = diberi bobot / skor 4
- Kurang Setuju (KS) = diberi bobot / skor 3
- Tidak Setuju (TS) = diberi bobot / skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = diberi bobot / skor 1

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows*.

METODE ANALISIS DATA

Persamaan regresi berganda dengan menggunakan 3 variabel *independen* yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompensasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Penghargaan Atas Prestasi Kerja

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Penghargaan atas Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk Pekanbaru (David dan Diana Isyelone Muskitta)

α = Konstanta
 $b_{1,2,3}$ = Parameter atau koefisien regresi
 e = Error

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2005). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrument dengan skor total (Sugiyono, 2004). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Menurut Sugiyono (2009), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrument dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah menggunakan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui angket tersebut sudah direliabelkan dilakukan pengujian reliabilitas angket dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian reliabilitas dapat dikatakan andal atau fleksibel bila memiliki koefisien reliabilitas 0,6 atau lebih (Ghozali, 2005).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

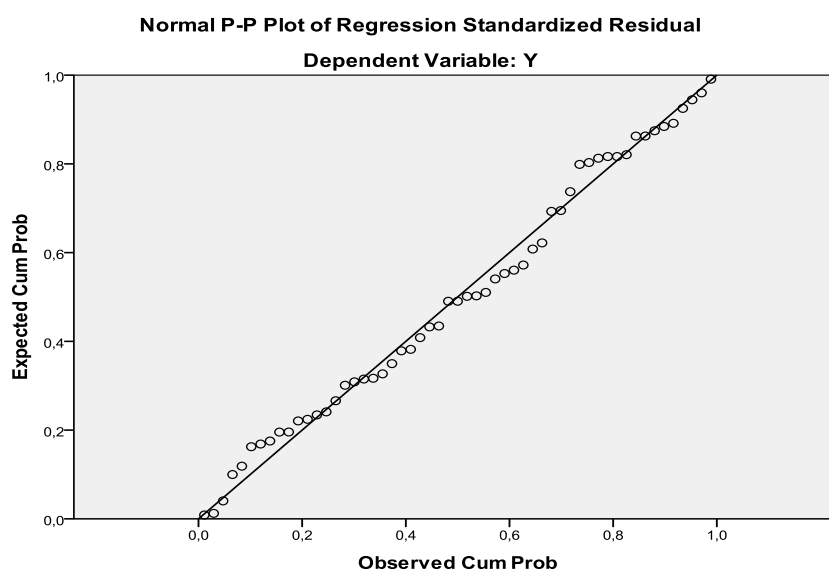
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1 : Kompensasi	0,855	Reliabel
X2 : Lingkungan Kerja	0,814	Reliabel
X3 : Penghargaan Atas Prestasi Kerja	0,857	Reliabel
Y : Kinerja Karyawan	0,833	Reliabel

Sumber : Lampiran Hasil Uji Statistik, 2016

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti garis normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data antara lain dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai *kolmogorov-Smirnov* dengan sebesar 0,05 (5%). Apabila probabilitas nilai koefisien $\alpha > 0,05$ maka dapat terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai koefisien $< 0,05$ maka tidak dapat terdistribusi normal (Santoso, 2003).

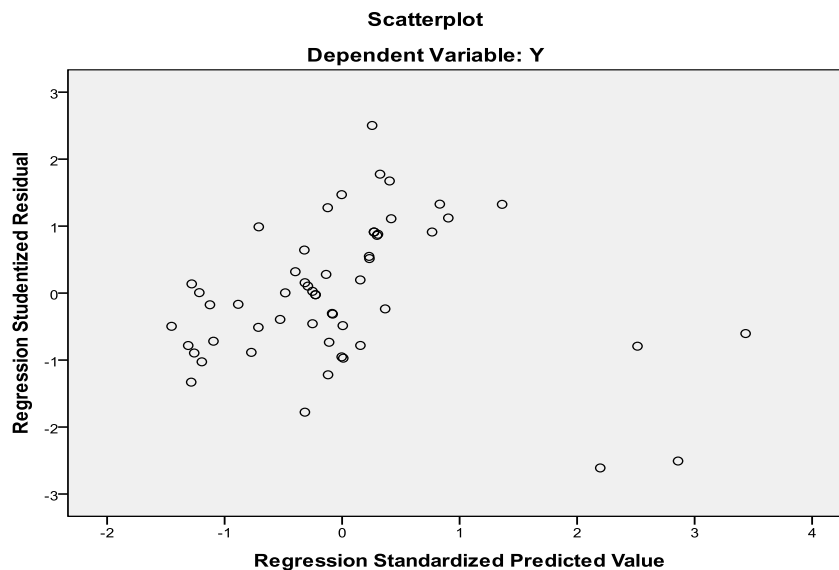


Sumber : Lampiran Hasil Uji Statistik, 2016

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 maka tidak ada multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF* > 10 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,113	8,834	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,078	12,892	Ada gejala multikolinieritas
Penghargaan Atas Prestasi Kerja (X3)	0,382	2,621	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data Olahan)

Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian normalitas data dan pengujian asumsi klasik, langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian atas hipotesis 1 (H_1) sampai hipotesis 3 (H_3). Pengujian tingkat signifikan (*Test Of Significance*) merupakan suatu prosedur untuk mengetahui dimana hasil sampel digunakan dalam pengujian hipotesis. Alat analisis yang dapat digunakan yaitu uji t, uji f dan koefisien determinasi (R^2). Perhitungan tersebut signifikan secara statistik apabila berada dalam daerah H_0 ditolak. Sebaliknya disebut tidak signifikan jika uji nilai. Model regresi linear berganda yang telah memenuhi uji pendahuluan akan diuji hipotesis secara parsial dan simultan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja mempunyai pengaruh secara individu (parsial) atau tidak terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Dasar analisis: (1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikan $< 0,05$ maka variabel X secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel Y. (2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ signifikan $> 0,05$ maka variabel X secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Uji t		Ket
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
Konstanta	.074	.251		.294	.770	
Kompensasi (X1)	.600	.187	.594	3.202	.002	Berpengaruh dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	.266	.239	.250	1.114	.270	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
Penghargaan Atas Prestasi Kerja (X3)	.105	.098	.109	1.077	.287	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan

Sumber : Lampiran Hasil Uji Statistik, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} (3,202) $> t_{tabel}$ (2,008) sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan ditolaknya H_o berarti secara parsial Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai t_{hitung} (1,114) $< t_{tabel}$ (2,008) sehingga hipotesis nol (H_o) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan diterimanya H_o berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} (1,077) $< t_{tabel}$ (2,008) sehingga hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_o) diterima. Dengan ditolaknya H_a berarti secara parsial penghargaan atas prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

Nilai Konstanta (a) sebesar 0,074 : artinya jika kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,074 satuan.

Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,600 : artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,600 satuan (kenaikan tersebut signifikan). Koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,266 : artinya jika variabel *independen* lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,266 satuan (kenaikan tersebut tidak signifikan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi variabel penghargaan atas prestasi kerja sebesar 0,105 : artinya jika variabel *independen* lain nilainya tetap dan penghargaan atas prestasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,105 satuan (kenaikan tersebut tidak signifikan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, penghargaan atas prestasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja mempunyai pengaruh secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikan $< 0,05$ maka variabel X secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen Y. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ signifikan $> 0,05$ maka variabel X secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Y.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Ket
Regression	9,126	3	3,042	68,520	,000 ^a	Signifikan

Residual	2,264	51	,044
Total	11,390	54	

Sumber : Lampiran Hasil Uji Statistik, 2016

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung (68,520) lebih besar > dari F tabel (2,790) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama variabel kompensasi, lingkungan kerja, penghargaan atas prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel *independen* dalam menerapkan variabel *dependen*, dimana jika nilai R square mendekati satu maka variabel *independen* memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen*.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 ^a	,801	,790	,21070

Sumber: Lampiran Hasil Uji Statistik, 2016

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,790. Hal ini berarti 79 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja, sedangkan sisanya 21 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian regresi dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis	Uji F/t	Sig.	Keputusan
Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Penghargaan Atas Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	68,520	0,000	Diterima
Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	3,202	0,002	Diterima
Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1,114	0,270	Ditolak
Penghargaan Atas Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1,077	0,287	Ditolak

Sumber : Data Olahan, 2016

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Dari tabel hasil analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 68,520 dengan tingkat signifikansinya 0,000. Nilai ini signifikan secara statistik karena tingkat signifikansinya dibawah 0,05 yang berarti variabel-variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan).

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Dari hasil analisis regresi diatas dapat dilihat bahwa tidak semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai nilai t-hitung yang tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Pada keseluruhan periode, nilai $\alpha = 0,05$, tidak semua variabel *independen* signifikan secara statistik dan berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel *dependen*. Hanya variabel kompensasi (X1) saja yang mempunyai pengaruh yang signifikan

secara individu (parsial) terhadap variabel kinerja karyawan. Dua variabel lainnya, yaitu lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja tidak signifikan secara statistik.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,790. Hal ini berarti 79 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja, sedangkan sisanya 21 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Kompensasi yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Kompensasi memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru yang mana kenaikan ataupun penurunan yang disebabkan oleh perubahan kompensasi tersebut bersifat signifikan.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel Kompensasi indikator bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan memiliki skor yang paling tinggi. Perusahaan harus memberikan bonus agar semangat kerja karyawan makin meningkat sehingga kenaikan kinerja tercapai dan tujuan perusahaan juga tercapai. Sedangkan indikator tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi karyawan memiliki skor paling kecil. Perusahaan harus menyesuaikan pemberian tunjangan agar sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan agar karyawan bisa bekerja maksimal sehingga berdampak pada kinerjanya yang bisa menguntungkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlan Adinata (2011) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kedua penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan berarti dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Kompensasi maka akan berdampak juga pada peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Lingkungan Kerja yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Lingkungan Kerja maka akan mempengaruhi peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel Lingkungan Kerja indikator penggunaan warna ditempat bekerja tidak mengganggu suasana kerja anda memiliki skor paling tinggi. Dengan demikian tidak mengganggu karyawan dalam bekerja dan karyawan merasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Sedangkan indikator ruangan kerja saya terdekorasi dengan baik memiliki skor paling kecil. Ruangan kerja yang tidak rapi akan membawa masalah terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan menjadi tidak nyaman bekerja sehingga tidak bisa menunjukkan kinerjanya dengan maksimal. Perlu adanya upaya perusahaan untuk selalu menjaga keasrian ruangan kerja agar karyawan merasa nyaman dan bisa bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Dermawan (2012), dari hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari Lingkungan Kerja.

Pengaruh Penghargaan Atas Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Penghargaan Atas Prestasi Kerja merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Penghargaan Atas Prestasi Kerja yang menunjukkan bahwa variabel Penghargaan Atas Prestasi Kerja tidak signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Penghargaan Atas Prestasi Kerja maka akan mempengaruhi peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel Penghargaan Atas Prestasi Kerja indikator pengawasan kerja dan penerapan sesuai SOP yang berkualitas akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif memiliki skor yang paling tinggi. Dengan demikian perusahaan tetap harus menjaga dan bahkan meningkatkan pengawasan kerja dan penerapan sesuai SOP yang berkualitas, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena sudah sesuai dengan jalurnya dan juga

perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif juga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan indikator Program pelatihan yang diberikan perusahaan menambah kesempatan karyawan untuk kemajuan karirnya memiliki skor paling kecil. Disini program pelatihan terhadap karyawan merupakan salah satu faktor penting dan sebagai penyemangat karyawan. Sehingga jika program pelatihan diberikan terhadap karyawan maka karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga terjadi kenaikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2008) yang menyatakan bahwa Penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana kedua penelitian ini dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Penghargaan Atas Prestasi Kerja maka akan berdampak juga pada peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan tetapi terjadi secara tidak signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan tunjangan-tunjangan agar dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Penghargaan atas prestasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian pujian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bisa meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penghargaan atas prestasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru. Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel kompensasi, lingkungan kerja dan penghargaan atas prestasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Dumai Industri Tbk, Pekanbaru.

Perusahaan harus jeli dan melakukan evaluasi ulang terhadap posisi karyawan yang sudah bekerja dalam periode yang lama. Perlu dilakukan rotasi agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Perusahaan juga harus lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hal pemberian asuransi kesehatan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan ini disebabkan agar dapat menciptakan suatu iklim kerja yang menyenangkan dan nyaman mungkin untuk karyawannya. Dalam bekerja karyawan juga harus saling menghargai (toleransi) dengan perbedaan yang ada karena latar belakang setiap karyawan berbeda-beda sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Penghargaan atas prestasi kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar dalam melakukan pekerjaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan dengan penuh tanggung jawab, karyawan juga perlu mendapatkan pelatihan-pelatihan atau training untuk mengembangkan potensi sehingga mengurangi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

DAFTAR RUJUKAN

- A. A Ngurah Bagus Dermawan. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Bali. <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- A. A Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.
- Alex, S., Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arlan Adinata. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Institut Pertanian Bogor. Bogor. <http://repositing.ipb.ac.id/handle/123456789/52058>
- Dessler, Garry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Eka dan Subowo. 2005. *Kajian Bisnis dan Manajemen*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2000. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Ketiga* Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinaga. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soeloeng Laoet Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Thoha, Miftah. 2004. *Efektivitas Kerja Karyawan di Lingkungan Karyawan Negeri Sipil*. LP3ES. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.