

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) SEKTOR TELLO

NUR ARISKA

Faculty of Economic, Patria Artha University

RIDWAN

Faculty of Economic, Patria Artha University

ridwanm3166@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Tello Sector.

The analysis method used is using multiple regression analysis, namely to determine the effect of all independent variables, namely compensation and work environment, there are dependent variables, namely employee performance.

The results of this study indicate that compensation affects the performance of employees who work at PT. PLN (Persero) Tello sector can be seen with the t value of 21.047 and the significance value of 0.000 (below 0.05) which means that compensation affects employee performance. The work environment has a significant effect on the performance of employees who work at PT. PLN (Persero) The Tello sector is seen by the t value of 3.147 and the significance value of 0.003 (below 0.005), which means that the work environment variable also contributes in influencing employee performance. Simultaneously compensation and work environment significantly influence the performance of employees who work at PT. PLN (Persero) Tello sector is seen with a calculated F value of 510,651 with a significance of 0,000 (below 0.05).

Keywords: Compensation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello.

Metode Analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi berganda yaitu Untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yakni kompensasi dan lingkungan kerja yang terdapat variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello terlihat dengan besarnya nilai t hitung sebesar 21,047 dan nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) yang artinya bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello terlihat dengan besarnya nilai t hitung sebesar 3,147 dan nilai signifikansi 0,003 (dibawah 0,005) yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja turut andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello terlihat dengan besarnya nilai F hitung sebesar 510.651 dengan signifikansi 0,000 (dibawah 0,05).

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menuntut kesempurnaan dalam mengelola organisasi. Dalam mengelola suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individu maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh (Simamora, 2004).

Instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya

kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Notoatmodjo (2009) menyatakan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai kinerja individu dan produktivitas organisasi yang bersangkutan. Simanjuntak (2000) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan

perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningsih, 2008).

Peningkatan kinerja karyawan dapat diakibatkan oleh pemberian kompensasi dari perusahaan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat

diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun.

PT. PLN (Persero) Sektor Tello merupakan salah satu salah satu sektor vital penyediaan energi listrik di Sulawesi Selatan dan sekitarnya di bawah naungan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar). Untuk menjalankan fungsinya sebagai penyedia energi listrik di Sulawesi Selatan khususnya di Kota Makassar, maka dibutuhkan banyak sumber daya manusia sebagai penggerak fungsi tersebut. Sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kompetensi dibidangnya akan memberikan kinerja maksimal demi tercapainya kepuasan baik untuk

pelanggan maupun perusahaan. Oleh karena itu, PT. PLN (Persero) perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan yang harus dipenuhi karena kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai hal tersebut, maka upaya PT. PLN (Persero) perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi terhadap karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ada banyak indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi adalah imbalan atau penghargaan yang diberikan perusahaan kepada

karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan melebihi standar yang telah ditentukan. Dengan kata lain bahwa kompensasi adalah bonus tambahan yang diberikan apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan. Adapun lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah suasana kerja dan peralatan maupun rekan kerja yang bisa menunjang kinerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Sektor Tello dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta

menyediakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang pula kinerjanya. Dengan begitu PT PLN (Persero) Sektor Tello berharap dengan kinerja karyawan yang baik mampu memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan di samping faktor lain seperti keuangan dan anggaran. Oleh

karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam instansi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia.

Tiga definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut. Menurut Panggabean (2007) MSDM adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Veithzal (2009) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

2. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sadli Samsuddin (2010) Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan lebih terfokus kepada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam jangka waktu panjang.

Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Insentif termasuk salah satu bentuk kompensasi finansial yang diartikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan dengan tujuan untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan berkualitas. Insentif biasanya diberikan secara rutin bersama-sama dengan gaji yang jumlahnya berfluktuasi, sesuai dengan kebijakan pihak manajemen. (Simamora, 2009)

Kompensasi Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan.

2. Jenis Jenis Kompensasi

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang antara lain gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai pajak

penghasilan (PPh 21) juga termasuk kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan bukan benda atau fasilitas. Misalnya, perusahaan membayar gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahun langsung ke rekening karyawan.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sedangkan karyawan memperoleh

manfaat dari program tersebut berupa biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua. Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang diperoleh karyawan juga termasuk kompensasi tidak langsung, seperti mobil perusahaan, rumah dinas, *voucher*, akses internet, dan keanggotaan klub.

c. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi ini tidak berwujud atau terkait dengan uang, namun bernilai positif atau berharga bagi karyawan. Contohnya adalah pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif, jenjang karir yang pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja fleksibel. Bahkan, nama besar perusahaan dalam beberapa kasus juga bisa menjadi

kompensasi non-finansial bagi karyawan. Sebab, reputasi organisasi bisnis dapat meningkatkan kredibilitas individual.

Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2010).

Menurut Alex S. Nitisemito (2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan

lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (2009) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Tika (2006) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN

(Persero) Sektor Telloyang berjumlah 184 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan diberbagai kalangan usia dan latar belakang yang berbeda-beda. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Jumlah anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Makin besar tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan. Rumus yang digunakan adalah pendapat Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan. Dalam penelitian ini persentase tersebut adalah 10%.

Jadi diketahui dari

perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebanyak 65 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diungkap dengan menyebar atau memberikan angket kepada karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Tello.

Untuk mengukur hasil

tanggapan responden, maka digunakan skala likert. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi skor yang tinggi sedangkan untuk jawaban yang tidak atau kurang mendukung diberi skor rendah.

Menurut Sugiyono (2015) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka variabel yang dapat dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrument yang menggunakan skala likert.

Jawaban SS, yaitu Sangat Setuju diberikan skor : 5

Jawaban S, yaitu Setuju diberikan skor : 4

Jawaban CS, yaitu Cukup Setuju diberikan skor : 3

Jawaban TS, yaitu Tidak Setuju diberikan skor : 2

Jawaban STS, yaitu Sangat Tidak

Setuju diberikan : 1

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat mendukung penelitian, atau sebagai pelengkap penelitian serta sebagai salah satu bukti fisik telah melakukan penelitian.

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiono (2013: 55) metode kuantitatif adalah metode menganalisis data dalam bentuk angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

B_0 = konstanta,

B_1, β_2 = koefisien regresi,

e_1 = error terms.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) adalah badan usaha milik negara yang bertugas menangani semua aspek

ketenagalistrikan di Indonesia. Berdiri pertama kali pada 27 Oktober 1945, PT. PLN (Persero) berkembang dengan pesat, menyesuaikan dengan bertambahnya konsumsi listrik di Indonesia. Unit PT. PLN (Persero) dibagi dalam beberapa wilayah untuk mengurus, pembangkitan, penyaluran (transmisi), pengaturan beban, dan distribusi kepada pelanggan.

PLN Wilayah Sulselrabar (Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat) memiliki Unit Induk, dan beberapa Unit Pelaksanaan dan Sub Unit Pelaksana yang terdiri dari :

- a. Area dan Rayon
- b. Sektor dan Pusat Listrik
- c. UPT (Unit Pelayanan Transmisi) dan TRAGI (Transmisi dan Gardu Induk)
- d. UPB (Unit Pengaturan Beban)

e. APD (Area Penturan Distribusi) Sektor pembangkitan PLN Wilayah Sulselrabar terdiri dari 4 Sektor, yakni Sektor Pembangkitan Tello, Sektor Pembangkitan BakaCSu dan Sektor Pembangkitan Kendari dan Punagaya.

Sektor Pembangkitan Tello, terletak di Jalan Urip Sumoharjo Nomor 7 Makassar menjadi salah satu sektor vital penyediaan energi listrik di Sulawesi Selatan dan sekitarnya di bawah naungan PLN Wilayah Sulselrabar. Menyediakan total 324,85 MW daya listrik yang dapat dibangkitkan dari empat pusat listrik dibawah naungan Sektor Pembangkitan Tello, yaitu:

- a. Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Tello
- b. Pusat Listrik Tenaga Gas (PLTG/U) Tello

c. Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Selayar

d. Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) BaCSu

Dengan mesin-mesin pembangkit yang dikelolanya, maka PLN Sektor Pembangkitan Tello sanggup memasok Energi Listrik baik sebagai pemikul beban dasar maupun beban puncak pada sistem kelistrikan Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, bahkan telah dikembangkan sistem interkoneksi dengan Sulawesi Tengah.

PLTU Tello mulai beroperasi dan diresmikan oleh Bapak Presiden RI, Soeharto pada tahun 1973, dipasang 2 buah mesin diesel dengan daya terpasang masing-masing sebesar 2,84 MW yang berlokasi di dekat PLTU Tello. Pada tahun 1976, tepatnya bulan Juni dibentuk unit-unit Sektor Tello. Dengan nama PLN

Wilayah VIII dengan unit asuhan PLTD Bontoala dan Gardu Induk Transmisi.

Visidan Misi PT PLN (Persero) Sektor Tello Makassar

Visi PT PLN (Persero) Sektor Tello Makassar :

- a. Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumpu kumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.
- b. Menjadi unit pembangkitan yang andal, efisien dan berwawasan lingkungan.

Misi PT PLN (Persero) Sektor Tello Makassar :

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lainnya yang terkait, berorientasi kepada pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- e. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.
- f. Melaksanakan pemeliharaan yang berorientasi kepada “*On Condition Base Maintenance*” serta selalu mengikuti dan memperlihatkan buku petunjuk pabrik dan pengalaman operasi.
- g. Memantau dan mengendalikan secara terus menerus pengaruh operasi pembangkitan terhadap mutu.

h. Kecelakaan nihil.

Deskripsi Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel penelitian dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebar. Hasil angket tersebut meliputi variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

a. Kompensasi

Persepsi responden terhadap kompensasi diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel kompensasi (X1)

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
mendapatkan bonus atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	34	52	24	37	7	11	0	0	0	0	4,4
Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	35	54	24	37	6	9	0	0	0	0	4,35
Perusahaan memberikan bonus tanpa memandang jabatan dan pekerjaan	31	48	29	45	5	7	0	0	0	0	4,14
Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	31	48	25	38	9	14	0	0	0	0	4,3
Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	36	56	24	37	5	7	0	0	0	0	4,43
Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	35	54	23	35	7	11	0	0	0	0	4,38
Rata-Rata											4,33

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada pernyataan saya mendapatkan

gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34 orang dengan persentase 52%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,4.

Pernyataan besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 orang dengan persentase 54%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang dengan persentase 37%, responden yang

menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,35.

Pernyataan perusahaan memberikan bonus tanpa memandang jabatan dan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang dengan persentase 48%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 29 orang dengan persentase 45%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,14.

Pernyataan perusahaan memberikan bonus kepada saya

apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang dengan persentase 48%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 25 orang dengan persentase 38%, dan, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 9 orang dengan persentase 14%, dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,3.

Pernyataan setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 36 orang dengan persentase 56%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 5 orang dengan

persentase 7% dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,43.

Pernyataan Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 orang dengan persentase 54%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 23 orang dengan persentase 53%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 7 orang dengan persentase 11% dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,38.

Secara keseluruhan rata-rata mean dari responden untuk variabel kompensasi adalah 4,33.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 2
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja	31	48	30	48	4	6	0	0	0	0	4,33
Merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	32	49	28	44	5	7	0	0	0	0	4,32
Rekan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	37	57	22	36	5	7	0	0	0	0	4,45
Pimpinan selalu memotivasi kami dalam bekerja	42	65	21	32	2	3	0	0	0	0	4,58
Rata-Rata											4,42

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Keterangan:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 CS = Cukup setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada pernyataan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang dengan persentase 48%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 30 orang dengan persentase 48%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, dan tidak ada satupun

responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,33.

Pernyataan merasa nyaman dengan fasilitas yang diberikn oleh perusahaan responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 32 orang dengan persentase 49%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 28 orang dengan persentase 44%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,32.

Pernyataan rekan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang dengan persentase 57%, yang

menjawab setuju (S) sebanyak 22 orang dengan persentase 36%, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai mean X2.3 adalah 4,45.

Pernyataan Pimpinan selalu memotivasi kami dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 42 orang dengan persentase 65%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 21 orang dengan persentase 32%, dan, responden yang menjawab cukup setuju (CS) sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,58.

Secara keseluruhan rata-rata lingkungan kerja adalah 4,42.
 mean dari responden untuk variabel **c. Kinerja Karyawan**

Tabel 3
 Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS		S		CS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Produktifitas pekerjaan mampu meningkatkan nilai kerja saya	35	54	24	37	6	9	0	0	0	0	4,4
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	35	54	23	35	7	11	0	0	0	0	4,33
Saya berinisiatif melakukan hal baru untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	31	48	28	43	6	9	0	0	0	0	4,13
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	31	48	26	40	8	12	0	0	0	0	4,32
Komunikasi yang baik dengan rekan kerja mampu meningkatkan semangat dalam bekerja.	27	42	34	52	3	6	0	0	0	0	4,28
Rata-Rata											4,31

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada pernyataan produktifitas pekerjaan mampu meningkatkan nilai kerja saya, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 orang dengan

persentase 54%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang dengan persentase 37%, responden yang menjawab ragu-ragu(CS) sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,4.

Pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 orang dengan persentase 54%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 23 orang dengan persentase 35%, responden yang menjawab ragu-ragu(CS) sebanyak 7 orang dengan persentase 11%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,33.

Pernyataan saya berinisiatif melakukan hal baru untuk meningkatkan kemampuan kerja saya responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang dengan persentase 48%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 28 orang dengan persentase 43%, responden yang menjawab ragu-ragu(CS) sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,13.

Pernyataan pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31 orang dengan persentase 48%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 26 orang dengan persentase 40%, dan,

responden yang menjawab ragu-ragu(CS) sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai meannya adalah 4,3.

Pernyataan komunikasi yang baik dengan rekan kerja mampu meningkatkan semangat dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 27 orang dengan persentase 42%, yang menjawab setuju (S) sebanyak 34 orang dengan persentase 52%, responden yang menjawab ragu-ragu(CS) sebanyak 3 orang dengan

persentase 6% dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun nilai mean $X_{1.5}$ adalah 4,28.

Secara keseluruhan rata-rata mean dari responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,31.

1. Uji Reliabel

Uji reliabilitas diukur dengan membandingkan nilai alpha cronbach dengan nilai batas yaitu 0,6. Apabila nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai batas maka data dinyatakan reliabel atau dapat diterima.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Ket
Kompensasi (X_1)	0,935	0,60	Reliabe
Lingkungan Kerja (X_2)	0,880	0,60	Reliabe
Kinerja Karyawan (Y)	0,888	0,60	Reliabe

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronchach's Alpha semua variabel yakni kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) > nilai batas (0,6), maka dapat

dinyatakan aitem-aitem pernyataan dalam variabel penelitian dinilai baik atau reliabel/handal sebagai alat pengumpul data.

2. Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.537	.741		.725	.471
	kompensasi	.690	.033	.877	21.047	.000
	Lingkungan kerja	.174	.055	.131	3.147	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,537 + 0,690X_1 + 0,174X_2$$

a. Nilai constant (Y) sebesar 0,537 artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja

karyawan (Y) adalah sebesar 0,537.

b. Koefisien regresi X_1 (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,690, yang artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,690. Dan karena koefisiennya

bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,174 yang artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,174. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara variabel sanksi dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT.

PLN (Persero) Sektor Tello terlihat dengan besarnya nilai t hitung sebesar 21,047 dan nilai signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) yang artinya bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello terlihat dengan besarnya nilai t hitung sebesar 3,147 dan nilai signifikansi 0,003 (dibawah 0,005) yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja turut andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello terlihat dengan besarnya nilai F hitung sebesar 510.651

dengan signifikansi 0,000 (dibawah 0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2010. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi, Edisi 5*. Yogyakarta: BPFE.
- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personaliti*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Algifari. 2013. *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Anorogo & Widiyanti. 2003. *Pointers Metodologi Penelitian*. Semarang: CV. Dikalia.
- Bambang Guritno dan Waridin 2005. Pengaruh Presepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Basri, 2005. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE
- Cardoso, G. F. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ferdinand. 2011. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Dipenorogo. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, H. M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan ke 3*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Askara.
- Kenooy K. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sage Publication.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Panggabean, 2007. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya