

PENGARUH KOMPENSASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LINTAS SAMUDRA JAYA EXPRESS WARU SIDOARJO

Ammy Relda Rahmaeka Putri

Ammyrelda1998@gmail.com

Dr. Siti Mujanah. MBA

Sitimujanah@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kompensasi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lintas Samudra Jaya Express. Penelitian dilakukan pada guru dan pegawai dengan jumlah 60 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner likert dengan lima pilihan jawaban. Teknik analisis data yang yaitu digunakan regresi linier berganda dan menggunakan uji instrumen, uji hipotesis, uji t, uji f. Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan 1)Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lintas Samudra Jaya Ekspres. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar (β) 0.280 koefisien positif dan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$. 2)Variabel Kondisi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhdap Kinerja Karyawan pada PT Lintas Samudra Jaya Ekspres. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar (β) 0.197 koefisien positif dan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0.197 < 0.05$. 3)Variabel Kompensasi dan Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Samudra Jaya. Hal itu dibuktikan dari hasil penelitian Koefisien Determinasi sebesar 0.304, yang artinya variabel Kompensasi(X1) dan variabel Kondisi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 30.4%. Sisanya berpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Kondisi Kerja dan Kinerja

EFFECT OF COMPENSATION AND WORKING CONDITIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LINTAS SAMUDRA JAYA EXPRESS WARU SIDOARJO

Ammy Relda Ramaeka Putri

August, 17 1945 University

Ammyrelda198@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation and Working Conditions on Employee Performance at PT Lintas Samudra Jaya Express. The study was conducted on teachers and employees with a total of 60 people as respondents. Data collection was carried out using a Likert questionnaire with five answer choices. Data analysis techniques that are used multiple linear regression and use the test instrument, hypothesis test, t test, f test. Data analysis using SPSS version 26. The results of this study indicate that 1) the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at PT Lintas Samudra Jaya Ekspress. This can be proven through the results of regression analysis with regression coefficients for the work environment variable of (β) 0.280 positive coefficients and partial test results which show a significance value of $0.009 < 0.05$. 2) Working Conditions variable has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Lintas Samudra Jaya Ekspress. This can be proven through the results of regression analysis with a regression coefficient for the work environment variable of (β) 0.197 positive coefficient and partial test results which show a significance value of $0.197 < 0.05$. 3) Compensation and Work Conditions Variables have positive and significant effect on the performance of PT Lintas Samudra Jaya's employees. This is evidenced from the results of the Determination Coefficient of 0.304, which means that the Compensation variable (X1) and the Working Conditions variable (X2) affect the Performance variable (Y) by 30.4%. The rest is influenced by other variables not examined.

Keywords: Compensation, Working Conditions and Performance

1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat seiring berkembangnya waktu, maka dari itu para pelaku bisnis harus tetap menjaga eksistensi dan perkembangan usahanya. Salah satunya dengan memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebuah keberhasilan suatu perusahaan karena merupakan pelaku dari semua aktivitas yang dilakukan perusahaan termasuk mengoperasikan dan memanfaatkan sumber daya lainnya yang ada di perusahaan tersebut.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dengan cara memberikan kompensasi, menciptakan kondisi kerja yang nyaman sebagai imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk perhatian dan apresiasi dari perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi adalah bentuk imbalan-imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk *financial* (langsung dan tidak langsung) dan *non financial*. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk imbalan berupa gaji, tunjangan dan insentif. Bentuk kompensasi tidak hanya *financial* namun juga *non financial* berupa kepuasan karyawan atas rasa nyaman dalam bekerja, pemberian pujian atau penghargaan serta promosi jabatan. Kategori *financial* berupa gaji adalah imbalan yang diterima secara teratur tergantung kebijakan perusahaan yang umumnya diberikan setiap bulan. Tunjangan adalah tambahan benefit yang ditawarkan misalnya tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, dll. Insentif adalah imbalan yang langsung diberikan kepada karyawan karena pekerjaan yang melebihi waktu atau target yang sudah ditentukan, misalnya uang lemburan.

Karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan lebih produktif,

karena terdorong oleh imbalan yang diharapkannya. Pemberian kompensasi yang seimbang akan menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan mengakibatkan ketidak lancaran operasional perusahaan dan proses produksi yang disebabkan oleh tingginya tingkat keterlambatan misal: kesengajaan tidak masuk kerja atau sakit, tindakan kesengajaan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sebaliknya jika orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan memotivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi yang lebih besar lagi dan akan berdampak baik pula untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express?
3. Apakah kompensasi dan Kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Samudra Jaya Express?

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014:10).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai atau pekerja karena sudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, Badriyah (2015:154) mengemukakan bahwa "Kompensasi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai, kegiatan disini meliputi system kompensasi mendorong prestasi pegawai dan menentukan besarnya

kompensasi yang diterima oleh tiap-tiap pegawai”.

Indikator Kompensasi

Menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013:4) menyatakan bahwa Indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji
Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan
Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, dan rencana pendidikan.

Kondisi Kerja

Sarwoto (2005:18) menyatakan suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, (2001: 87) bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator Kondisi Kerja

Indikator-indikator kondisi kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara-suara bising, ruang gerak ruang diperlukan dan keamanan kerja (Ahyari; 1994: 149-188) :

- a) Penerangan
Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang, tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik, diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti sehingga kesalahan dalam bekerja dapat diperkecil, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- b) Suhu Udara
Temperatur udara atau suhu udara pada ruang kerja karyawan akan ikut mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan pelaksanaan proses produksi. Untuk menciptakan kondisi ruang kerja dengan pertukaran udara yang baik, dilakukan dengan memasang ventilasi. Disamping itu pula perlu diperhatikan pula perbandingan antara luas suatu ruang kerja dengan jumlah karyawan yang bekerja dalam ruangan tersebut. Bila perasaan nyaman tercipta maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
- c) Ruang Gerak
yang diperlukan Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat dengan leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Namun demikian, ruang gerak yang terlalu besar akan menimbulkan pemborosan ruang perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan. Dengan adanya perencanaan yang tepat

dari ruang gerak yang diperlukan oleh karyawan maka produksi akan berjalan dengan baik, serta tidak akan menanggung biaya akibat terjadinya pemborosan dalam ruang gerak.

- d) Suara-suara bising Dalam bekerja karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. Suara bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dengan konsentrasi yang terganggu seorang karyawan tidak akan dapat bekerja dengan baik, sehingga akan banyak kesalahan dalam pekerjaan.
- e) Keamanan kerja Keamanan kerja bagi karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga berdampak meningkatnya produktivitas karyawan. Keamanan kerja yang baik tidak hanya kewanaman fisik karyawan tetapi juga kewanaman barang-barang pribadi karyawan. Dengan sistem kewanaman yang baik diharapkan karyawan akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja

Menurut Sunyoto (2011:51), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Flippo yang dikutip Andri Hadi (2008:29) adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu kerja Berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja Berkaitan dengan pemberian tugastugas tambahan yang

diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

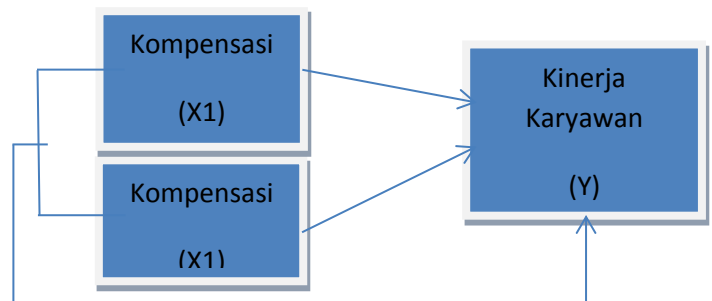
- 3) Ketangguhan Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- H1 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 :Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 :Kompensasi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2016:13).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung. Sumber Data yang digunakan yaitu Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lintas Jaya Samudra Express yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan PT Lintas Samudra Jaya Express.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38).

Menurut Sugiyono (2016: 31), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Kompensasi (X1)

Menurut Hasibun (2003 : 138) “Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dan dapat diukur menggunakan indikator Menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013:4) menyatakan bahwa Indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu: Upah dan gaji, Insentif dan Tunjangan.

Kondisi Kerja (X2)

Menurut Ahyari (1994:147) kondisi kerja adalah merupakan faktor yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada pabrik yang didirikan oleh perusahaan tersebut. Dan dapat diukur menggunakan indikator (Ahyari; 1994: 149-188): Penerangan, Suhu, Udara, Ruang Gerak, Suara-suara bising dan Keamanan kerja

Kinerja (Y)

Menurut Sunyoto (2011:51), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dan diukur menggunakan indikator menurut Flippo yang dikutip Andri Hadi (2008:29) adalah sebagai berikut: Mutu kerja, Kualitas kerja, Ketangguhan dan Sikap.

Proses Pengolahan Data

1. Editing
2. Coding (Pengkodean)
3. Tabulasi
4. Verifikasi

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:198) pengertian validitas instrumen adalah sebagai berikut: “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian, data yang valid adalah data „yang tidak berbeda“ antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2016). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cornbach's alpha lebih besar dari 0,5.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2013: 110) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2013: 105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2013: 91) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol.

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi diatas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.

2. Atau multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritasnya masih dapat di toleransi. 3. Nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Metode Analisis Data

Analisis Autokorelasi

Teknik korelasi di gunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval atau rasio,

dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono 2014:183).

Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $D < DL/D > 4-DL$
= Terdapat Autokorelasi
2. $DU < D < 4-DU$
= Tidak Terdapat Autokorelasi
3. $DL < D < DU/4-DU < D < 4-DL$
= Tidak Ada Kesimpulan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (multiple random analysis) adalah teknik multivariat yang sering kali digunakan dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat. Poin awal dari analisis regresi berganda adalah model konseptual yang sudah dibuat oleh peneliti pada tahap sebelumnya dari proses penelitian (Sekaran dan Bougie, 2017:139). Berdasarkan konsep tersebut, maka analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir nilai variabel bebas berdasarkan nilai variabel terikat dan taksiran perubahan variable bebas untuk setiap satuan perubahan nilai variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda mengacu kepada Sugiyono (2016:313) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
a = Harga Konstanta
b₁ = Koefisiensi Regresi pertama
b₂ = Koefisiensi Regresi kedua
b₃ = Koefisiensi Regresi ketiga

- X₁ = Variabel Independen pertama
X₂ = Variabel Independen kedua
X₃ = Variabel Independen ketiga
e = error / variabel pengganggu

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2016:97) adalah sebagai berikut: “Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.”

Uji-T

Menurut Imam Ghozali (2016:98-99) “Uji statistik t atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen”.

Uji-F

Menurut Imam Ghozali (2016:98) “Uji statistik F atau uji signifikansi simultan. Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.”

Simpulan

Berdasarkan analisis penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Kompensasi cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lintas Samudra Jaya Ekspres. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar (β) 0.280 koefisien positif dan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$.
2. Variabel Kondisi Kerja cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lintas Samudra Jaya Ekspres. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil analisis regresi dengan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar (β) 0.197 koefisien positif dan hasil uji parsial yang menunjukkan nilai signifikansi $0.197 < 0.05$.
3. Variabel Kompensasi dan Kondisi Kerja cukup berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Samudra Jaya. Hal itu dibuktikan dari hasil penelitian Koefisien Determinasi sebesar 0.304, yang artinya variabel Kompensasi(X1) dan variabel Kondisi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 30.4%. Sisanya berpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Bagi pihak PT Lintas Samudra Jaya agar lebih meningkatkan Kompensasi dan menciptakan Kondisi Kerja yang lebih baik untuk para karyawan agar karyawan dapat memaksimalkan kerja dengan baik.
2. Bagi pihak peneliti agar dapat lebih mendalami variabel yang diteliti dan

mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR

PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. **Evaluasi Kinerja karyawan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Refika Aditama
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Bandung : Perusahaan, Remaja Rosdakarya
- Edrick Leonardo, Fransisca Andreani. 2015. **Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. KOPANITIA**. 03 (2), 27-31.
- Emmy Juliningrum, Achmad Sudiro. 2013. **Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Pegawai**. 02(4), 665-676.
- Gibson, M. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS** Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Handoko, T.Hani. 2014. **Manajemen Personal**

dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Iwan Setiawan. 2013. **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja karyawan Karyawan Pada Dealer Dunia Honda Surabaya”.** Skripsi diterbitkan Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Robbins, Stephen P. 2006. **Perilaku Organisasi Jilid 1. Edisi 9.** Penerjemah Tim Indeks. Jakarta : PT. Indeks, Gramedia Grup

Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumberdaya Manusia.** Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sugiyono. 2012, **Metode Penelitian Bisnis,** Penerbit: Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta, CV.

Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto. 2015. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, 03(3), 849-862.**