

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KESUMA JAYA MEDAN

Sahat Simbolon

Dosen Pascasarjana Institut Bisnis IT& B Medan Indonesia

Email : sahat_simbolon@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of working environment, job promotion and compensation on the employee's performance at CV. Kesuma Jaya Medan. This research is conducted at CV. Kesuma Jaya Medan for 8 (eight) months periode of time, starting from January 2019 until August 2019. This study is using stratified random sampling method. The population in this study is the employees in CV. Kesuma Jaya Medan as many as 106 people. The number of sample obtained is 84 people. Methods of data collection in this study is using questionnaires to collect the data for working environment, job promotion, compensation and employee's performance variable. The technique of data analysis used is validation test, reliability test, description analysis, classic assumption test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, hypothesis test partially and simultaneously and coefficient determination. From the description analysis of working environment, job promotion, compensation and employee's performance variable have been in good category. Partially, working environment, job promotion and compensation has a positive and significant effect on employee's performance in CV. Kesuma Jaya Medan in which $t_{count} \geq t_{table}$. Simultaneously, there is a positive and significant effect of working environment, job promotion and compensation on employee's performance in CV. Kesuma Jaya Medan in which $F_{count} \geq F_{table}$. From the coefficient of determination, employee's performance influenced by working environment, job promotion and compensation by 0,728 or 72,8%. While the remaining 0,272 or 27,2% of employee's performance is influenced by other variables that are not observed in this study, example leadership, working comitment, organizational culture, etc.

Keywords : Working Environment, Job Promotion, Compensation and Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Secara etimologis manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno yaitu ménagement, yang dapat diartikan sebagai seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para ahli memberikan pendapat yang berbeda tetapi memiliki substansi arti yang sama yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2016:10) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan Schein (2014:2) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang membahas tentang pengaturan tentang peran sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi agar dapat mencapai tujuan. Diantara fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki cakupan permasalahan yang sangat kompleks, karena menentukan pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Sutrisno (2016:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Penentuan tujuan perusahaan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan dari setiap unit organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta merupakan

strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja karyawan yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan. Namun demikian hal tujuan saja tidak cukup, dibutuhkan ukuran bahwa seorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat dijadikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan tersendiri kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral karyawan sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan menjadi mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat dan bahkan menyebabkan karyawan mengundurkan diri demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Tingkat pengunduran diri karyawan pun akan berkurang dan citra perusahaan tentunya akan menjadi baik juga.

Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Dimensi fisik ini dapat berupa pengaturan pewarnaan pada ruangan, pengaturan pencahayaan, kondisi kebersihan ruang kerja, kondisi keamanan dalam bekerja, dan lain sebagainya sedangkan dimensi non fisik dapat berupa kesejahteraan karyawan, suasana lingkungan kerja apakah terdapat pembagian tugas yang jelas, hubungan antar karyawan apakah terjalin komunikasi yang benar baik secara vertikal maupun horizontal, dan lain sebagainya.

Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja secara produktif dan menjalin kerja sama yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Promosi jabatan yang diterima oleh karyawan diharapkan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dengan tanggung jawab yang lebih besar. Peningkatan jabatan yang secara otomatis akan meningkatkan pendapatannya secara pribadi akan menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan tersebut diharapkan akan secara otomatis akan lebih fokus dalam bekerja secara maksimal untuk perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Handoko (2014:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dalam rangka pemberian kompensasi harus memperhatikan faktor adil dan layak. Apabila pemberian kompensasi kurang tepat, inidapat menyebabkan hal yang kurang menguntungkan bagi perusahaan, dimana kinerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika diberikan secara tepat tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik. Oleh karena itu kompensasi merupakan motivasi yang dapat menimbulkan minat bagi para karyawan untuk cenderung melakukan kegiatan yang diharapkan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Tuntutan kinerja yang maksimal dari setiap karyawan juga diharapkan oleh manajemen perusahaan CV. Kesuma Jaya Medan. CV. Kesuma Jaya Medan adalah salah satu perusahaan peleburan besi bekas tua di kota Medan. Untuk dapat meningkatkan hasil produksi besi, perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal dan prima. Hal tersebut wajar mengingat bahwa pada tahun 2018 diprediksi konsumsi besi dan baja di Indonesia meningkat sebesar 7% dan akan terus mengalami peningkatan pada tahun berikutnya (<https://finance.detik.com>). Dengan kondisi pertumbuhan konsumsi yang meningkat seharusnya CV Kesuma Jaya Medan dapat meningkatkan target penjualan sesuai dengan yang diharapkan. Namun data perusahaan menunjukkan bahwa adanya fluktuasi nilai penjualan perusahaan dimana terjadi trend penurunan produksi besi bekas tua di CV Kesuma Jaya Medan. Berdasarkan data tahun 2016 kinerja perusahaan cukup baik karena kegagalan realisasi produksi hanya sebesar 4,64%. Namun pada tahun 2017 terjadi peningkatan

persentase kegagalan realisasi produksi menjadi 7,64% kemudian pada tahun 2018 tingkat kegagalan realisasi produksi besi tua meningkat menjadi 25,72%. Jika diamati, hal ini sangat tidak baik bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa terdapat kinerja dari karyawan yang memiliki jabatan tertentu yang kurang maksimal.

Menurut persepsi karyawan, terdapat beberapa faktor penyebab turunnya kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi. Pada lingkungan kerja fisik, faktor kebisingan yang dihadapi oleh karyawan yang disebabkan oleh proses produksi pada dasarnya merupakan permasalahan tersendiri bagi karyawan. Kebisingan yang timbul tersebut mengurangi konsentrasi dan menuntut kehati-hatian yang tinggi dari setiap karyawan dalam bekerja sebab kesalahan sedikit akibat pendengaran yang kurang awas dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang fatal. Oleh sebab itu, ruangan yang baik merupakan ruangan yang jauh dari kebisingan. Adapun alternatif yang dapat digunakan untuk ruangan yang bising adalah manajemen dapat menyediakan alat yang dapat meredam suara kebisingan tersebut. Selanjutnya kondisi yang panas juga menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam bekerja, namun sebagai resiko kerja suka atau tidak suka harus dijalani oleh karyawan sebagai bagian dari proses produksi besi tua. Selain kondisi yang panas, kebersihan juga kurang terjaga karena merupakan tempat peleburan besi tua. Catatan lainnya adalah kondisi perlengkapan keselamatan kerja karyawan yang dirasakan kurang memenuhi standar kerja yang ada. Hal tersebut menjadikan kondisi kinerja karyawan menjadi kurang baik. Oleh sebab itu manajemen dapat mengkondisikan ruangan yang dapat digunakan untuk mengurangi kepanasan bagi karyawan, selain itu kebersihan dan perlengkapan peralatan keamanan kerja juga harus tersedia dan terjaga.

Variabel berikutnya yang diduga menyebabkan terjadi penurunan kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan kurang objektif. Diketahui bahwa promosi jabatan dilakukan hanya kepada orang-orang dekat dan keluarga pimpinan perusahaan saja. Hal ini sebenarnya terjadi karena perusahaan belum memiliki standar minimal karyawan-karyawan yang berhak secara objektif untuk mendapatkan promosi jabatan dalam peningkatan karirnya atau dengan kata lain, terdapat unsur nepotisme dalam penetapan promosi jabatan. Selain faktor lingkungan kerja dan promosi jabatan, terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu faktor kompensasi.

Menurut persepsi karyawan, faktor kompensasi di perusahaan tersebut kurang memuaskan dimana gaji pokok yang diterima dirasakan masih kurang dari UMK 2019 yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dari uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kesuma Jaya Medan".

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan?
3. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan?
5. Apakah lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2014:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, dimana jika karyawan senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan merasa nyaman sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Menurut Sedarmayati(2017:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja mencakup metodekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017:12) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Peningkatan – peningkatan terhadap ini akan meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.

Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2014:169), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Sedangkan menurut Manullang (2014:153), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2016:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Menurut Rivai (2014:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

Siagian (2014:170) mengatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu berdasarkan prestasi kerja dan senioritas. Agar promosi para pegawai mempunyai dampak positif bagi organisasi dan semangat para karyawan secara keseluruhan, pendekatan yang paling tepat dalam hal promosi karyawan adalah menggabungkan prestasi kerja dan senioritas.

Menurut Simamora (2014:587) manfaat dari dilakukannya promosi jabatan adalah promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin, promosi jabatan sering kali diberikan kepada karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai dengan promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi, riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerjanya.

Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi karyawan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai

prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016:94) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Handoko (2014:81) kinerja merupakan proses bagi organisasi untuk mengevaluasi atau untuk menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2015:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerja sama tim, kreatifitas, inovasi dan inisiatif. Menurut Mahmudi (2015:21) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor personal (Individu), meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan; faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataandan kekompakan anggota tim dan faktor sistem, yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Kesuma Jaya Medan yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera No. 368 Cinta Damai Medan Helvetia Kota Medan Sumatera Utara, 20126. Ruang lingkup penelitian ini adalah lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Kesuma Jaya Medan tahun 2019 sebanyak 106 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode *stratified random sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin yaitu 84 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F dan perhitungan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1. berikut :

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel lingkungan kerja

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pencahayaan yang baik	38	45,2	27	32,1	13	15,5	6	7,1	0	0,0
Lampu berfungsi dengan baik	43	51,2	28	33,3	4	4,8	9	10,7	0	0,0
Penerangan nyaman	41	48,8	20	23,8	12	14,3	11	13,1	0	0,0
Sirkulasi udara berfungsi dengan baik	29	34,5	31	36,9	24	28,6	0	0,0	0	0,0
Penyejuk ruangan berfungsi dengan baik	48	57,1	19	22,6	12	14,3	5	6,0	0	0,0

Ruangan kerja tidak bising	31	36,9	27	32,1	26	31,0	0	0,0	0	0,0
Ruangan kerja kedap suara	37	44,0	30	35,7	13	15,5	4	4,8	0	0,0
Cat membuat ruangan terang	42	50,0	10	11,9	25	29,8	7	8,3	0	0,0
Kombinasi warna cat sesuai	41	48,8	27	32,1	16	19,0	0	0,0	0	0,0
Ruang kerja luas	44	52,4	17	20,2	22	26,2	1	1,2	0	0,0
Tata letak ruangan tepat	30	35,7	30	35,7	24	28,6	0	0,0	0	0,0
Peralatan keamanan lengkap	45	53,6	25	29,8	9	10,7	5	6,0	0	0,0
Terdapat security	35	41,7	30	35,7	19	22,6	0	0,0	0	0,0
Tingkat siap siaga penanggulangan kecelakaan kerja tinggi	36	42,9	23	27,4	18	21,4	7	8,3	0	0,0
Total	540	642,8	344	409,4	237	282,3	55	65,5	0	0,0
Rata-rata		45,9		29,2		20,2		4,7		

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 45,9%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 29,2%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 20,2%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 4,7%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,7% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel promosi jabatan

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Promosi Jabatan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Standar penilaian kejujuran karyawan	23	27,4	35	41,7	26	31,0	0	0,0	0	0,0
Laporan kerja yang disusun sesuai yang terealisasi	23	27,4	46	54,8	14	16,7	1	1,2	0	0,0
Manajemen memiliki catatan kedisiplinan karyawan	17	20,2	53	63,1	13	15,5	1	1,2	0	0,0
Menegakkan aturan kedisiplinan secara adil	24	28,6	38	45,2	21	25,0	1	1,2	0	0,0
Sanksi bagi yang tidak disiplin	24	28,6	32	38,1	26	31,0	2	2,4	0	0,0
Karyawan mampu mencapai target	21	25,0	30	35,7	30	35,7	3	3,6	0	0,0
Kerjasama tim baik	21	25,0	40	47,6	16	19,0	7	8,3	0	0,0
Kerjasama antar lini baik	15	17,9	38	45,2	20	23,8	11	13,1	0	0,0
Menyelesaikan pekerjaan dengan efektif	18	21,4	40	47,6	21	25,0	5	6,0	0	0,0
Menyelesaikan pekerjaan dengan efisien	22	26,2	43	51,2	16	19,0	3	3,6	0	0,0
Penilaian kemampuan bekerja	21	25,0	37	44,0	22	26,2	4	4,8	0	0,0
Tingkat pengunduran diri rendah	18	21,4	33	39,3	27	32,1	6	7,1	0	0,0
Menjalankan tugas dari pimpinan	23	27,4	36	42,9	21	25,0	4	4,8	0	0,0
Sifat kepemimpinan dijadikan panutan.	15	17,9	40	47,6	28	33,3	1	1,2	0	0,0

Komunikasi vertikal baik	19	22,6	43	51,2	19	22,6	3	3,6	0	0,0
Komunikasi horizontal baik	13	15,5	38	45,2	30	35,7	3	3,6	0	0,0
Tidak terjadi miskomunikasi	23	27,4	39	46,4	17	20,2	5	6,0	0	0,0
Jenjang pendidikan formal karyawan	21	25,0	39	46,4	24	28,6	0	0,0	0	0,0
Total	361	429,9	700	833,2	391	465,4	60	71,7	0	0
Rata-rata		23,9		46,3		25,9		3,9		0,0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 23,9%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 46,3%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 25,9%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 3,9%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 70,2% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,9% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gaji cukup memenuhi kebutuhan	45	53,6	15	17,9	14	16,7	10	11,9	0	0,0
Gaji seimbang dengan hasil pekerjaan	42	50,0	19	22,6	14	16,7	9	10,7	0	0,0
Tidak ada potongan upah	50	59,5	11	13,1	20	23,8	3	3,6	0	0,0
Insentif sesuai prestasi	37	44,0	21	25,0	23	27,4	3	3,6	0	0,0
Bonus tahunan	31	36,9	22	26,2	27	32,1	4	4,8	0	0,0
Hak cuti tahunan	34	40,5	25	29,8	25	29,8	0	0,0	0	0,0
Cuti sakit	42	50,0	18	21,4	24	28,6	0	0,0	0	0,0
Premi kecelakaan	53	63,1	12	14,3	16	19,0	3	3,6	0	0,0
Asuransi kesehatan	58	69,0	18	21,4	8	9,5	0	0,0	0	0,0
Acara kekeluargaan	55	65,5	21	25,0	8	9,5	0	0,0	0	0,0
Pembelaan kepada karyawan yang tersangkut hukum karena pekerjaannya	38	45,2	37	44,0	9	10,7	0	0,0	0	0,0
Total	485	577,3	219	260,7	188	223,8	32	38,2	0	0,0
Rata-rata		52,5		23,7		20,3		3,5		0,0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 52,5%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 23,7%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 20,3%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 3,5%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 76,2% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,5% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31	36,9	26	31,0	16	19,0	11	13,1	0	0,0

Melakukan evaluasi pekerjaan	29	34,5	31	36,9	24	28,6	0	0,0	0	0,0
Berperilaku baik	35	41,7	24	28,6	25	29,8	0	0,0	0	0,0
Bersikap ramah tamah	34	40,5	16	19,0	34	40,5	0	0,0	0	0,0
Bertanggung jawab	36	42,9	17	20,2	23	27,4	8	9,5	0	0,0
Kesesuaian kompetensi dengan pekerjaan	32	38,1	27	32,1	25	29,8	0	0,0	0	0,0
Memiliki keterampilan	40	47,6	27	32,1	17	20,2	0	0,0	0	0,0
Memiliki pengetahuan	16	19,0	63	75,0	5	6,0	0	0,0	0	0,0
Kesempatan meningkatkan kompetensi	17	20,2	62	73,8	5	6,0	0	0,0	0	0,0
Perhatian pada potensi karyawan	17	20,2	55	65,5	12	14,3	0	0,0	0	0,0
Total	287	341,6	348	414,2	186	221,6	19	22,6	0	0
Rata-rata		34,1		41,4		22,2		2,3		0,0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 34,1%; responden yang memilih jawaban setuju adalah sebanyak 41,4%; responden yang memilih jawaban kurang setuju adalah sebanyak 22,2%; responden yang memilih jawaban tidak setuju adalah sebanyak 2,3%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 75,5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju.

Skor Penilaian dari Persentase Jawaban Responden untuk Setiap Butir Pernyataan dalam Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 5. berikut:

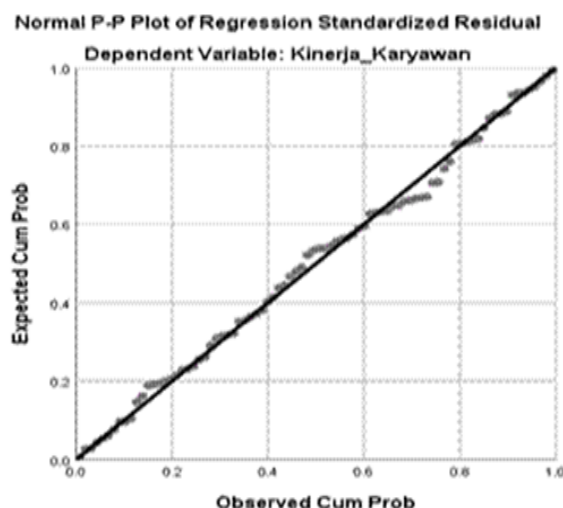
Tabel 5. Skor Penilaian dari Persentase Jawaban Responden untuk Setiap Butir Pernyataan dalam Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

Instumen	Skor Penilaian	Kategori
Lingkungan Kerja	75,1	Baik
Promosi Jabatan	70,2	Baik
Kompensasi	76,2	Baik
Kinerja Karyawan	75,5	Baik

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel lingkungan kerja, variabel promosi jabatan, variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *probability plot* dapat dilihat pada gambar 1. berikut:



Gambar 1. Grafik Normalitas untuk Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Dari gambar 1. dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan menunjukkan indikasi normal, dimana analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Selain dari probability plot, uji normalitas dapat dilihat dengan uji Kolmogorov Smirnov seperti pada tabel 6. berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Promosi Jabatan, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Karyawan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37341310
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.046
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi adalah sebesar 0,200, dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah dapat dilihat pada tabel 7. berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Promosi Jabatan dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,380	2,386		4,349	,000		
Lingkungan_Kerja	,158	,058	,285	2,726	,008	,299	3,340
Promosi_Jabatan	,194	,039	,475	4,999	,000	,363	2,755
Kompensasi	,160	,073	,182	2,212	,030	,483	2,071

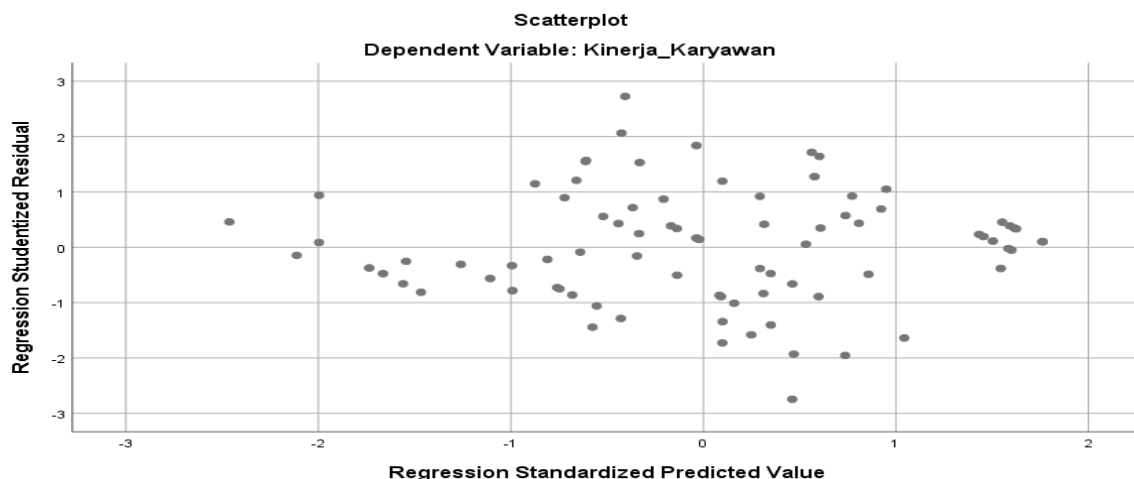
a. Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,299; variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,363 dan variabel kompensasi (X_3) adalah 0,483. Nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel lingkungan kerja (X_1) adalah 3,340; variabel promosi jabatan (X_2) adalah 2,755 dan variabel kompensasi (X_3) adalah 2,071 dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan adalah $> 0,10$ dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi dalam model regresi di dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat melalui pola gambar *Scatterplots* pada gambar 2. berikut:



Gambar 2. : Grafik Heterokedastisitas untuk Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 2. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Selain dengan pola gambar *Scatterplot*, uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode glejser seperti tabel 8. berikut:

Tabel 8. Pengujian Heteroskedastisitas untuk Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan						
Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			

1	(Constant)	2.810	1.453		1.934	.057
	Lingkungan_Kerja	.007	.035	.040	.194	.847
	Promosi_Jabatan	.002	.024	.012	.067	.947
	Kompensasi	-.031	.044	-.113	-.704	.484

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan pada Tabel 8. diketahui bahwa nilai sig lingkungan kerja adalah sebesar 0,847, nilai sig promosi jabatan adalah sebesar 0,947 dan nilai sig kompensasi adalah sebesar 0,484. Nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah bebas gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel lingkungan kerja, variabel promosi jabatan dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 7 di atas.

Berdasarkan tabel 7 di atas. dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 10,380; koefisien b_1 adalah 0,158; koefisien b_2 adalah 0,194 dan koefisien b_3 adalah 0,160. Koefisien a merupakan konstanta atau besarnya nilai variabel kinerja karyawan apabila nilai variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi masing-masing variabel X.

Berdasarkan tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 10,380 merupakan nilai Y apabila nilai X_1 , X_2 dan nilai $X_3 = 0$; nilai komponen b_1 atau koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,158 menandakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan terhadap bawahan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik lingkungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin menurun.

Nilai komponen b_2 atau koefisien regresi untuk variabel promosi jabatan sebesar 0,194 menandakan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin jelas sistem promosi jabatan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin lemah sistem promosi jabatan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin menurun.

Nilai komponen b_3 atau koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,160 menandakan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,008 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,000 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,030 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh di antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan di dalam penelitian ini signifikan.

Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 9. berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.728	2.418

a. Predictors : (Constant), Kompensasi, Promosi_Jabatan, Lingkungan_Kerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,859 yang berada pada interval koefisien antara 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan. Berdasarkan tabel 9. maka dapat disimpulkan bahwa uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat kuat.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi secara individual dalam menerangkan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 7 di atas.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,726 dan t_{tabel} sebesar 1,664. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,008 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Dengan melihat perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan.

Variabel promosi jabatan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,999 dan t_{tabel} sebesar 1,664. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi variabel promosi jabatan adalah 0,000 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Dengan melihat perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan.

Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,212 dan t_{tabel} sebesar 1,664. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi variabel kompensasi adalah 0,030 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Dengan melihat perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Kesuma Jaya Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F
Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel lingkungan kerja, variabel promosi jabatan dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 11. berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Promosi Jabatan Dan Variabel Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316.204	3	438.735	75.070	.000 ^b
	Residual	467.546	80	5.844		
	Total	1783.750	83			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Promosi_Jabatan, Lingkungan_Kerja						

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 11 .dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan

kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah 75,070; sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 ($df_1 = k - 1$, $df_1 = 4 - 1$, $df_1 = 3$; $df_2 = n - k$, $df_2 = 84 - 4$, $df_2 = 80$ dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,070 > 2,72$) yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan. Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,728 atau 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,728 atau 72,8%, sedangkan sisa 0,272 atau 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2017:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja mencakup metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel lingkungan kerja terdapat 75,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,7% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel promosi jabatan terdapat 70,2% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,9% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompensasi terdapat 76,2% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,5% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kinerja karyawan terdapat 75,5% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,3% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja, promosi jabatan, kompensasi dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik pada CV. Kesuma Jaya Medan. Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin jelas sistem promosi jabatan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Hasil uji t untuk kompensasi mempunyai pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin jelas sistem promosi jabatan dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel lingkungan kerja, promosi jabatan dan variabel kompensasi untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan pada CV. Kesuma Jaya Medan adalah sebesar 0,728 atau 72,8%, sedangkan sisa 0,272 atau 27,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, komitmen kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel lingkungan kerja; penerangan di ruangan diharapkan dibuat senyaman mungkin, lampu yang digunakan untuk penerangan diharapkan berfungsi dengan baik dan cat yang digunakan tidak membuat ruangan tampak gelap. Untuk variabel promosi jabatan; diharapkan agar kerjasama antar lini berjalan dengan baik, kerjasama tim berjalan dengan baik dan mengurangi tingkat pengunduran diri yang tinggi.

Untuk variabel kompensasi ; diharapkan agar gaji yang diterima karyawan mencukupi kebutuhan sehari-hari, gaji yang diterima karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan dan karyawan mendapat bonus tahunan yang layak. Untuk variabel kinerja ; diharapkan agar memberi upaya supaya karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan karyawan dituntut untuk memiliki sikap tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung
- Rivai, H. Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi aksara.
- Mangkunegara, Anwar P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.STIE : YKPN

