

Pengaruh Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PTPN Perkebunan Nusantara XII (Persero) Jember Wilayah I

INFLUENCE OF THE COMPENSATION SYSTEM AND WORKING ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES THROUGH MOTIVATION IN PT.NUSANTARA PLANTATION XII REGIONAL OFFICES I JEMBER

Rico Jaka Purnama, Agus Priyono, Markus Apriono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail : ricojakapurnama@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember yang berjumlah 37 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember dengan arah positif, serta motivasi kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember dengan arah positif.

Kata kunci : Sistem Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study is aimed to determine and analyze the effect of the compensation system and work environment on employee performance through motivation at PT. Plantation Nusantara XII Regional Office 1 Jember. The population in this study are employees of PT. Plantation Nusantara XII Jember Regional Office 1, amounting to 37 people. Variables uses 4 variables. The analysis tool uses the Path Analysis. The results shows that the system of compensation and work environment influences on employee motivation and performance of employee at PT Nusantara Plantation XII Regional Office 1 Jember with the positive direction, and motivation influences work performance of employees at PT Nusantara Plantation XII Regional Office 1 Jember with positive direction.

Keywords : Compensation System, Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

Pendahuluan

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sistem kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan atas kinerja. Karyawan yang berada dalam sistem kompensasi yang baik akan dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas diluar perannya. Adanya sistem

kompensasi yang baik akan dapat menimbulkan semangat kerja dan kinerja yang baik pula.

Organisasi dapat memberikan berbagai imbalan untuk menarik dan mempertahankan seseorang dan memotivasi mereka agar dapat mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada karyawan berupa upah, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan. Dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan

kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh 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, 2001: 2). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

Faktor kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan motivasi Namun, dibalik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh pemimpin misalnya semakin tingginya persaingan sehingga para karyawan dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental. Karena Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Sondang, 2011:253).

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) merupakan badan usaha milik Negara dengan status perseroan terbatas. PT. Perkebunan Nusantara XII(Persero) seperti yang di ketahui merupakan perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang agribisnis yang menghasilkan produk perkebunan, baik berupa komoditi ekspor maupun lokal. Komoditi utama yang diusahakan adalah kopi arabika, kopi robusta, kakao edel, kakao bulk karet dan teh hitam orthodox/ CTC.

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) wilayah II Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang

perkebunan yang terdapat tiga bidang yaitu tanaman, bidang teknik dan pengelolaan serta bidang AKU yang meliputi: akuntansi keuangan, sumber daya manusia dan umum. Serta mengenai 13 kebun dengan berbagai macam komoditi. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan harus didukung oleh karyawan yang berkualitas. Karena karyawan juga merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kualitas karyawan mutlak diperlukan.

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif, sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui fenomena yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal sehingga motivasi untuk melakukan pekerjaan semakin menurun, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas masih kurang memuaskan.

Tujuan pentingnya sistem kompensasi dan lingkungan kerja didalam penellitan ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang bertujuan untuk memberikan suatu pertanggung jawaban terhadap semua langkah yang akan diambil dalam menyelesaikan suatu masalah secara efektif. Rancangan penelitian secara *explanatory* mencoba untuk menjelaskan suatu pokok permasalahan dan terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Dalam penelitian ini digunakan model analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah 1 Jember yang berjumlah 37 orang. Populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Metode Analisis

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara.

Mekanisme analisa jalur adalah ;

- 1) Konsep uji yang digunakan didalam penelitian ini adalah a) Konsep uji digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu sistem kompensasi (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel *intervening*, yaitu motivasi kerja (Z); b) Konsep uji digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu sistem kompensasi (X₁), dan lingkungan kerja (X₂), melalui motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja (Y), dan; c) Konsep uji digunakan untuk mengetahui variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja (Y);
- 2) Data yang diolah akan dilakukan *trimming theory* jika terjadi pengaruh yang tidak signifikan pada masing-masing variabel, apabila sistem kompensasi (X₁), atau lingkungan kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap variabel *intervening*, yaitu motivasi kerja (Z).

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :
 $Z = \beta_0 + \beta X_1Z + \beta X_2Z$(persamaan 1)
 $Y = \beta_0 + \beta X_1Y + \beta X_2Y + \beta ZY$(persamaan 2)

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kompensasi (X₁)

Item	Nilai Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1}	-	-	-	-	1	2,7	34	91,9	2	5,4
X _{1.2}	-	-	-	-	7	18,9	26	70,3	4	10,8
X _{1.3}	-	-	-	-	12	32,4	23	62,2	2	5,4
X _{1.4}	-	-	-	-	1	2,7	27	73,0	9	24,3

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 1, berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 4 indikator dalam variabel penelitian, dapat diketahui bahwa pada pertanyaan indikator X_{1.1}, gaji, 37 responden diketahui bahwa 2,7% menjawab netral, 91,9% menjawab setuju, dan 2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator gaji. Pada pertanyaan indikator X_{1.2}, insentif, 37 responden diketahui bahwa 18,9% menjawab netral, 70,3% menjawab setuju, dan 10,8% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator insentif. Pada pertanyaan indikator X_{1.3}, tunjangan, 37 responden diketahui bahwa 32,4% menjawab netral, 62,2% menjawab setuju, dan 5,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator tunjangan. Pada pertanyaan indikator X_{1.4}, fasilitas, 37 responden diketahui bahwa 3% menjawab tidak setuju, 2,7% menjawab netral, 73% menjawab setuju, dan 9% menjawab sangat setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator fasilitas.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X₂)

Item	Nilai Jawaban Responden							
	2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2.1}	-	-	-	-	32	86,5	5	13,5
X _{2.2}	-	-	6	16,2	26	70,3	5	13,5
X _{2.3}	-	-	4	10,8	31	83,8	2	5,4
X _{2.4}	-	-	4	10,8	31	83,8	2	5,4
X _{2.5}	-	-	5	13,5	27	73,0	5	13,5
X _{2.6}	-	-	3	8,1	28	37,7	6	16,2
X _{2.7}	-	-	2	5,4	31	83,8	4	10,8
X _{2.8}	-	-	-	-	30	81,1	7	18,9

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 2, berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 8 indikator dalam variabel penelitian, dapat diketahui bahwa pada pertanyaan indikator X_{2.1}, rancangan ruang kerja, 37 responden diketahui bahwa 486,5% menjawab setuju, dan 18,5% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator rancangan ruang kerja. Pada pertanyaan indikator X_{2.2}, rancangan peralatan kerja, 37 responden diketahui bahwa 16,2% menjawab netral, 70,3% menjawab setuju, dan 13,5% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator rancangan peralatan kerja. Pada pertanyaan indikator X_{2.3}, penerangan, 37 responden diketahui bahwa 10,8% menjawab netral, 83,8% menjawab setuju, dan 5,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator penerangan. Pada pertanyaan indikator X_{2.4}, pengaturan suhu dan udara, 37 responden diketahui bahwa 10,8% menjawab netral, 83,8% menjawab setuju, dan 5,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator pengaturan suhu dan udara. Pada pertanyaan indikator X_{2.5}, gaya kepemimpinan, 37 responden diketahui bahwa 13,5% menjawab netral, 73% menjawab setuju, dan 13,5% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator gaya kepemimpinan. Pada pertanyaan indikator X_{2.6}, kebisingan, 37 responden diketahui bahwa 8,1%

menjawab tidak setuju, 8,1% menjawab netral, 37,7% menjawab setuju, dan 18,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator kebisingan. Pada pertanyaan indikator X_{2,7}, sistem kepercayaan, 37 responden diketahui bahwa 5,4% menjawab netral, 83,8% menjawab setuju, dan 10,8% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator sistem kepercayaan. Pada pertanyaan indikator X_{2,8}, pemberian wewenang, 37 responden diketahui bahwa 81,1% menjawab setuju, dan 18,9% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator pemberian wewenang

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Z)

Item	Nilai Jawaban Responden							
	2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Z ₁	-	-	2	5,4	29	78,4	6	16,2
Z ₂	-	-	4	10,8	27	73,0	6	16,2
Z ₃	-	-	4	10,8	28	37,7	5	13,5
Z ₄	-	-	6	16,2	25	67,6	6	16,2
Z ₅	-	-	6	16,2	29	78,4	2	5,4
Z ₆	-	-	3	8,1	27	73,0	7	18,9

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 3, berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 6 indikator dalam variabel penelitian, dapat diketahui bahwa pada pertanyaan indikator Z₁, bertanggungjawab, 37 responden diketahui bahwa 5,4% menjawab netral, 78,4% menjawab setuju, dan 16,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator bertanggungjawab. Pada pertanyaan indikator Z₂, berani mengambil resiko, 37 responden diketahui bahwa 10,8% menjawab netral, 73% menjawab setuju, dan 16,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator berani mengambil resiko. Pada pertanyaan indikator Z₃, tujuan yang relaistis, 37 responden diketahui bahwa 10,8% menjawab netral, 37,7% menjawab setuju, dan 16,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator tujuan yang relaistis. Pada pertanyaan indikator Z₄, rencana kerja yang baik, 37 responden diketahui bahwa 16,2% menjawab netral, 67,6% menjawab setuju, dan 16,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden

memiliki persepsi yang baik terhadap indikator rencana kerja yang baik. Pada pertanyaan indikator Z₅, memanfaatkan umpan balik, 37 responden diketahui bahwa 16,2% menjawab netral, 78,4% menjawab setuju, dan 5,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator memanfaatkan umpan balik. Pada pertanyaan indikator Z₆, mencari kesempatan, 37 responden diketahui bahwa 8,1% menjawab netral, 73% menjawab setuju, dan 18,9% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator mencari kesempatan.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

Item	Nilai Jawaban Responden							
	2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Y ₁	-	-	5	13,5	19	51,4	13	35,1
Y ₂	-	-	5	13,5	22	59,5	10	27,0
Y ₃	-	-	3	8,1	22	59,5	12	32,4
Y ₄	-	-	4	10,8	31	83,8	2	5,4
Y ₅	-	-	-	-	26	70,3	11	29,7
Y ₆	-	-	-	-	30	81,1	7	18,9

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4, berkaitan dengan tabulasi frekuensi dengan 6 indikator dalam variabel penelitian, dapat diketahui bahwa pada pertanyaan indikator Y₁, kualitas kerja, 37 responden diketahui bahwa 13,5% menjawab netral, 51,4% menjawab setuju, dan 35,1% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator kualitas kerja. Pada pertanyaan indikator Y₂, kuantitas kerja, 37 responden diketahui bahwa 13,5% menjawab netral, 59,5% menjawab setuju, dan 27% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator kuantitas kerja. Pada pertanyaan indikator Y₃, ketepatan waktu, 37 responden diketahui bahwa 8,1% menjawab netral, 59,5% menjawab setuju, dan 32,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator ketepatan waktu. Pada pertanyaan indikator Y₄, kehadiran, 37 responden diketahui bahwa 10,8% menjawab netral, 83,8% menjawab setuju, dan 5,4% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator kehadiran. Pada pertanyaan indikator Y₅, tanggungjawab, 37 responden diketahui bahwa 70,3% menjawab setuju, dan 29,7% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan

responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator tanggungjawab. Pada pertanyaan indikator Y₆, kerja sama, 37 responden diketahui bahwa 81,1% menjawab setuju, dan 1,9% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju dan responden memiliki persepsi yang baik terhadap indikator kerja sama

Pengujian Instrumen

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi product moment pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>r_{hitung}</i>	Sig.	Keterangan
X _{1.1}	0,518	0,000	Valid
X _{1.2}	0,666	0,000	Valid
X _{1.3}	0,805	0,000	Valid
X _{1.4}	0,767	0,000	Valid
X _{2.1}	0,535	0,001	Valid
X _{2.2}	0,697	0,000	Valid
X _{2.3}	0,678	0,000	Valid
X _{2.4}	0,599	0,000	Valid
X _{2.5}	0,637	0,000	Valid
X _{2.6}	0,640	0,000	Valid
X _{2.7}	0,705	0,000	Valid
X _{2.8}	0,581	0,000	Valid
Z ₁	0,668	0,000	Valid
Z ₂	0,732	0,000	Valid
Z ₃	0,716	0,000	Valid
Z ₄	0,599	0,000	Valid
Z ₅	0,558	0,000	Valid
Z ₆	0,538	0,001	Valid
Y ₁	0,527	0,001	Valid
Y ₂	0,615	0,000	Valid
Y ₃	0,566	0,000	Valid
Y ₄	0,565	0,000	Valid
Y ₅	0,376	0,022	Valid
Y ₆	0,566	0,001	Valid

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi 0,000 – 0,022 < 0,05, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data

Uji reliabilitas menggunakan *crobach's alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila *crobach's alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0,656	Reliabel
X ₂	0,798	Reliabel
Z	0,701	Reliabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Y	0,683	Reliabel

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,656, 0,798, 0,701, dan 0,683 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (*a*) sebesar 5%

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
X ₁	0,114	Normal
X ₂	0,118	Normal
Z	0,073	Normal
Y	0,087	Normal

Sumber : data diolah, 2014

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur, yaitu : 1) Pengaruh langsung variabel sistem kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 64,4%; 2) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 32,8%; 3) Pengaruh langsung variabel sistem kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36%; 4) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,6%; 5) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,7%; 6) Pengaruh secara tidak langsung variabel sistem kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,5%; 7) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,5%. Pada Tabel 1, disajikan hasil analisis jalur;

Tabel 8. Hasil Analisis Jalur

Jalur	Beta (β)	<i>t_{hitung}</i>	Sig.	Keterangan
X ₁ → Z	0,644	4,383	0,000	Signifikan
X ₂ → Z	0,328	2,384	0,023	Signifikan
X ₁ → Y	0,360	2,512	0,017	Signifikan
X ₂ → Y	0,326	2,429	0,021	Signifikan
Z → Y	0,567	5,846	0,000	Signifikan
ε ₁	0,433	-	-	-
ε ₂	0,539	-	-	-

Sumber : Data diolah, 2014

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 8, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah :

$$Z = 0,644 X_1 + 0,328 X_2 + 0,433 \varepsilon_1$$

$$Y = 0,360 X_1 + 0,326 X_2 + 0,567 Z + 0,539 \varepsilon_2$$

Pembahasan

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi

Penelitian yang dilakukan, bahwa gaji yang diterima oleh karyawan yang sebesar, sesuai atau lebih dengan upah minimum kabupaten perbulan untuk pegawai tetap yang telah diangkat jabatannya oleh perusahaan, yang disesuaikan dengan golongan dan jabatannya diperusahaan serta beban kerja yang ada pada masing-masing bagian perusahaan, seperti staf kontroling tanaman, staf kontroling teknik dan pengolahan serta staf tata usaha kantor. Kompensasi yang diberikan dirasa cukup sesuai dengan beban kerja yang ada karena karyawan tetap biasanya berkerja dari pukul 07.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB, dan dalam kesehariannya karyawan tetap yang ada hanya terfokus pada masing-masing bidang yang telah menjadi tugasnya. Staf kontroling tanaman bertugas menjaga dan memonitoring tanaman produksi setiap 2 minggu sekali, melakukan koordinasi dengan mandor-mandor diperkebunan dan serta mengawasi penggunaan peralatan kantor dan pengadaan barang yang diperlukan oleh karyawan lepas diperkebunan. Staf kontroling teknik dan pengolahan bertugas melakukan penghimpunan data ready stok untuk dilaporkan kepada pimpinan, membuat laporan produksi mingguan dan periode yang dilakukan setelah proses produksi, dan dalam tugas kesehariannya staf ini bertugas memonitoring proses pengolahan barang produksi secara langsung dibagian pabrik dan membantu proses pengolahan barang mentah untuk menjadi barang produksi yang akan siap untuk didistribusikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang cenderung nyaman untuk karyawan yang berkerja dikantor dan terhindar dari kebisingan kendaraan dan mesin-mesin, serta adanya penerangan yang mencukupi karena difasilitasi oleh adanya pencahayaan ruangan yang terkena sinar matahari langsung, sedangkan lingkungan kerja yang ada dilapangan juga telah dirasa nyaman karena lingkungan kerja karyawan adalah perkebunan yang tersisolasi atau jauh dari pemukiman warga, jadi karyawan yang berada didalam kantor maupun diluar kantor (perkebunan) akan merasa nyaman karena karyawan terbiasa dan terfokuskan didalam lingkungan kerjanya yang telah dirasa sesuai dengan bidang kerjanya maka karyawan kantor didalam kesehariannya akan tetap bersemangat didalam berkerja karena kantor atau ruangan yang ada dirasa nyaman dan telah sesuai dengan melalui kebiasaan kerja, serta karyawan yang berada diperkebunan akan cenderung lebih bersemangat apabila telah sampai dilokasi perkebunan, umumnya karyawan atau staf perkebunan adalah karyawan yang tidak suka atau tidak terbiasa

dengan suasana kantor namun akan lebih baik dan aktif apabila berada atau berkerja diluar kantor atau perkebunan. Staf kontroling tanaman berhubungan dengan perkebunan dan bertugas hanya memonitoring tanaman yang ada diperkebunan.

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji dengan jumlah yang sesuai atau lebih dari upah minimum kabupaten perbulan dengan beban kerjanya yang relatif tidak terlalu berat, insentif untuk beban kerja lembur karyawan apabila jam kerjanya telah melampaui batas maksimal yaitu pukul 16.00 WIB, maka pada saat pukul 19.00 WIB akan diberlakukan pemberian insentif materiil dengan biaya lembur perjam yang dirasa telah mencukupi dan sesuai dengan keinginan karyawan, dengan adanya gaji yang utuh yang diterima karyawan dalam sebulan dan adanya insentif lembur dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atau disesuaikan dengan beban lembur karyawan maka karyawan akan tetap bersemangat didalam berkerja. Sedangkan staf kontroling tanaman yang juga memperoleh gaji yang sama yang disesuaikan dengan golongan dan jabatan, serta adanya insentif yang berupa materiil finansial yang sesuai dengan beban kerja, apabila pekerjaannya harus segera diselesaikan maka staf-staf yang ada akan berkerja sampai larut malam. Biasanya jam kerja lembur untuk mendapatkan insentif hanya terjadi pada setelah pengolahan produksi perakhir minggu atau perakhir bulan, hal ini diadakan untuk mengarsipkan berkas hasil produksi, pengeluaran, dan kas, sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan atasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari kantor, pabrik dan perkebunan. Karyawan kantor yang memiliki sistem satu atap yang telah dianggap memberikan kenyamanan didalam berkerja secara cepat, dan desain ruangan untuk masing-masing karyawan yang memang dikhususkan secara tersendiri agar karyawan lebih fokus dalam berkerja telah dirasakan sesuai karena karyawan tidak perlu mengganggu karyawan lainnya dan karyawan tidak akan terganggu dengan aktivitas karyawan lainnya. Karyawan atau staf kontroling perkebunan dengan lingkungan kerjanya yaitu perkebunan. Karyawan yang berkerja dikebun cenderung telah terbiasa dengan situasi perkebunan, karyawan akan memantau tanaman yang ada dengan mengenakan perlengkapan seperti sepatu boot dan peralatan lainnya. Lingkungan kerja yang ada dikebun biasanya banyak semak dan lumpur maka perlengkapan yang digunakan karyawan akan sangat membantu dalam memonitoring tanaman yang ada diperkebunan. Staf karyawan teknik pengolahan berada di pabrik, dipabrik biasanya karyawan cenderung terbiasa dengan suara mesin yang ada tetapi karyawan yang berkerja disana hanya sesekali melakukan percakapan dan melanjutkan aktifitasnya, aktifitas yang ada dipabrik biasanya mengawasi mesin-mesin yang sedang beroperasi, dan

karyawan hanya menyiapkan bahan-bahan produksi, menatanya kemudian mengoprasikan alat-alat yang akan digunakan oleh karyawan didalam mengolah hasil kebun.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang dapat ditunjukkan dengan adanya tanggungjawab kerja pada masing-masing bagian tugas karyawan, seperti adanya bagian kontroling tanaman yang bertanggungjawab atas pengadaan peralatan dan pemeliharaan peralatan kebun dapat ditunjukkan dengan adanya pencarian informasi peralatan yang dibutuhkan seperti cangkul dan alat pemotong tanaman untuk kegiatan perkebunan, sedangkan pemeliharannya seperti mengecek ulang pengembalian alat-alat yang telah digunakan oleh karyawan lepas yang berada dikebun, serta bertanggungjawab atas perkembangan tanaman diperkebunan kepada pihak pimpinan dan berkoordinasi mengenai tanaman dengan pihak atau bidang teknis pengolahan. Pada bagian kontroling dan pengolahan dapat ditunjukkan dengan adanya tanggungjawab karyawan atas kejadian apa saja yang ada didalam pabrik, seperti adanya kerusakan atau kemacetan mesin pengolahan, dalam hal ini karyawan teknik harus dapat segera menyelesaikan atau memperbaiki mesin yang mengalami kerusakan atau hambatan serta melaporkannya pada pihak kantor mengenai kerusakan yang terjadi, serta dalam hal ini pihak teknik pengolahan haruslah dapat mengevaluasi dan mengecek kembali penggunaan mesin-mesin dipabrik apabila mesin telah digunakan untuk proses produksi. Pada bagian tata usaha atau kantor, dapat ditunjukkan dengan adanya penyusunan berkas-berkas yang baik dan ditata rapi sesuai dengan tanggal dan acara, apabila sewaktu-waktu dibutuhkan maka berkas atau acara kegiatan yang telah diarsipkan dapat langsung ditemukan atau ditelusuri, serta karyawan pada bagian kantor harus dapat segera menyelesaikan pelaporan pendanaan terkait pendanaan pekerbunan, produksi dan pengajian.

Pengaruh Sistem Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan pengaruh sistem kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan dengan adanya gaji yang dirasa cukup memenuhi kebutuhan keluarga karyawan yang telah melebihi upah minimum kabupaten perbulan dan adanya insentif berupa upah lembur perjam yang sesuai dengan beban kerja karyawan, adanya tunjangan anak dan istri untuk pendidikan dan kesejahteraan keluarga berupa jaminan sosial tenaga kerja atau kesehatan, serta adanya fasilitas yang dipersiapkan untuk memperlancar kegiatan karyawan dalam berkerja, seperti adanya internet, komputer, alat print, mesin fotocopi, alat-alat perkebunan yaitu cangkul pemotong rumput dan lain sebagainya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan tanggal dikeluarkannya pemberian kompensasi yaitu tanggal 2 perbulan, kompensasi yang diberikan berupa uang yang diberikan secara tunai kepada

karyawannya dengan besaran yang sesuai dengan gaji, insentif dan tunjangan yang didapat. Kompensasi yang diberikan yang dapat menunjang kebutuhan hidup keluarga karyawan sangat penting untuk menjadikan karyawan lebih terfokus didalam berkerja, karyawan dapat bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang telah menjadi tugasnya, dan karyawan yang berkerja dikantor, diperkebunan serta pabrik tidak ada yang berkerja dengan dua profesi atau pekerjaan sampingan. Karyawan dapat berangkat atau masuk kerja secara tepat yaitu jam 07.00 WIB dan apabila tugas selesai karyawan akan tetap berada dikantor atau berisitirahat dikantor sekedar berdiskusi dengan rekan kerja dan bahkan membantu pekerjaan rekan kerja lainnya dalam penyusunan laporan kerja. Pada petugas atau karyawan perkebunan, karyawan dalam kesehariannya akan tetap berada dikebun untuk mengawasi tanaman dan pekerja lepas yang bertugas memelihara kebun, karyawan dapat memantau secara leluasa dengan banyak waktu didalam kebun dengan karyawan lepas atau bawahannya mengenai perihal tanaman yang ada dikebun. Pada petugas teknik kontroling dan pengolahan, mereka dapat berkerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya didalam mengoprasikan dan mengendalikn mesin-mesin pengolahan tanpa harus terganggu oleh adanya pekerjaa lainnya diluar kantor, karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya secara rutin sesuai dengan tugas yang telah biasa dikerjakan oleh karyawannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan dengan adanya rutinitas karyawan didalam beraktifitas. Karyawan yang berkerja dikantor dapat melakukan tugasnya karena adanya peralatan atau fasilitas yang telah disediakan untuk kepentingan dan keperluan kantor, karyawan dalam hal ini tidak perlu keluar ruangan untuk mencari alat atau peralatan yang dibutuhkan didalam berkerja, karyawan dapat berkerja dan berkoordinasi dengan baik karena ruangan satu atap dengan bagian lainnya yang memudahkan proses atau penginformasian pekerjaan yang ada didalam kantor ataupun yang akan diberikan pada bagian lainnya diluar kantor. Pada bagian kontroling tanaman atau pekerbunan, karyawan yang telah terbiasa dengan adanya situasi kebun atau lapangan yang berurusan dengan tanaman, karyawan pasti akan menyiapkan sepatu boot untuk turun ke kebun, dalam hal ini untuk memantau tanaman dan pekerja yang bertugas di kebun, lingkungan kerja pada bagian ini adalah kebun, jadi karyawan yang ditugaskan sebagai staf kontorling tanaman dan perkebunan adalah orang mengerti tentang kondisi lingkungan perkebunan. Pada bagian teknik pengolahan dan pabrikasi, karyawan yang berkerja cenderung berkerja dengan lingkungan kerja yang berada didalam pabrik, sehingga karyawan harus merencanakan

atau briefing terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaannya, apabila briefing telah selesai maka karyawan dapat langsung menuju post jaga didalam pabrik untuk bertugas mengoperasikan mesin dan mengawasi jalannya mesin yang ada. Karyawan yang berkerja adalah karyawan yang memahami tentang mesin dan bagaimana cara mengoperasikan memelihara mesin pengolahan yang ada.

Singarimbun, Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S.

Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut ; 1) Program sistem kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PTPN XII (Persero) Jember Wilayah I dengan arah positif, dan; 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN XII (Persero) Jember Wilayah I dengan arah positif.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah : 1) Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (path), analisis ini kurang sesuai didalam mencari pengaruh antar variabel yang dianalisis untuk variabel yang terukur, penelitian ini menggunakan variabel yang terukur (laten), untuk variabel tidak terukur analisis yang sesuai adalah analisis SEM; 2) Penelitian ini hanya diorientasikan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan; 3) Responden didalam penelitian ini hanya seluruh karyawan tetap PTPN XII (Persero) Jember Wilayah I yang berjumlah 37 orang sebagai responden didalam penelitian.

Ucapan Terima Kasih

“Penulis mengucapkan terimakasih kepada manajemen PTPN XII (Persero) Jember Wilayah I., sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik”.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik*. Yogyakarta : MediaKom
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Andi
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung

