

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN WENANG
BEVERAGES MANADO**

***THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION TO
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANGUN WENANG BEVERAGES MANADO***

Oleh:

Alfine Kakinsale¹

Altje L. Tumbel²

Greis M. Sendow³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email:¹kakinsale_a@yahoo.co.id

²altjetumbel@yahoo.com

³greis_sendow@gmail.com

Abstrak: Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kerja karyawan, untuk itu karyawan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi sebagai penghargaan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Sampel yang ditetapkan sebanyak 50 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages. Manajemen sebaiknya lebih memperhatikan keterlibatan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian kompensasi yang sesuai kepada para karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci: keterlibatan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

Abstract: The success of a company is determined by the results of the employees work, therefore the employee is expected to have high performance. Companies must create a good working environment and compensation in recognition of employee performance. The purpose of this study is determine the effect of job involvement, work environment and compensation to employees performance at PT. Bangun Wenang Beverages Manado. The method used is associative with multiple linear analysis techniques. Sample set of 50 employees with saturated sampling method. The results showed job involvement, work environment, and compensation have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Bangun Wenang Beverages. Management should pay more attention to the involvement of employees, creating a conducive working environment and the provision of appropriate compensation for the employees, to encourage employees to continuously improve their performance.

Keywords: job involvement, work environment, compensation, employees performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Karyawan dalam perusahaan sebagai manusia menjadi pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012:118). Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan karyawan suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi.

PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado merupakan perusahaan yang selalu mengutamakan kepuasan pelanggan dan konsumen mereka. Keberhasilan perusahaan tak lepas dari para karyawannya dengan wawasan dan keterampilan yang dimiliki mampu membuat perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi masih ada yang perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan yaitu tata kelola ruangan kerja karyawan yang menjadi lingkungan kerja, serta penghargaan terhadap target yang telah dicapai. Dengan adanya perhatian dari perusahaan akan mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan hasil kinerja mereka.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2. Keterlibatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3. Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
4. Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008:100). Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001:91).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001:1). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya (Nitisemito, 1996:183).

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sastrohadiwiryono, 2003:195). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Hariandja, 2007:244).

Kinerja

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

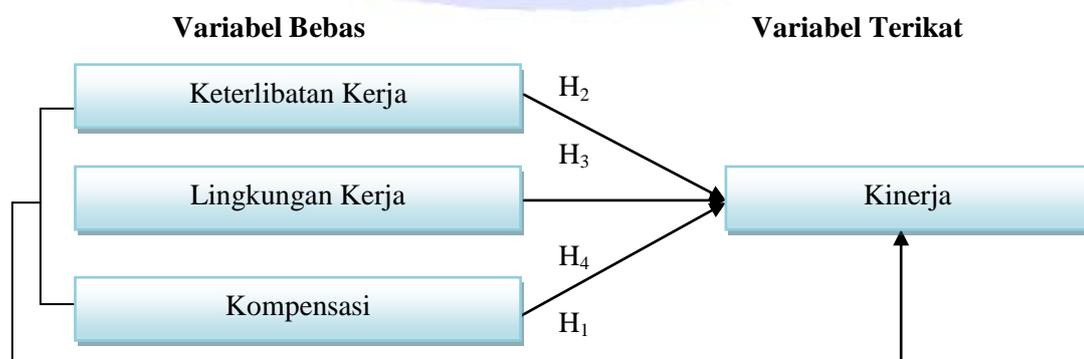
Penelitian Terdahulu

Lakoy (2013) melakukan penelitian tentang Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Potu (2013) melakukan penelitian tentang Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Dirjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Safaria (2013) Melakukan penelitian tentang Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascope Surveys Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian Menunjukkan Keterlibatan Kerja memiliki Pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori (2015)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- H₂: Keterlibatan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- H₃: Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- H₄: Kompensasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Dimana rumusan masalah penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2007:55).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, d/a Laks L. RE. Martadinata 1-5 Dendengan Dalam Wenang. Waktu penelitian dimulai sejak 23 Juni 2014-6 Oktober 2014

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:122).

Teknik Pengumpulan data

Sumber pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data sekunder yang diperoleh melalui dokumen, buku-buku, penelitian terdahulu dan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diambil dari internet.
2. Data primer yang diperoleh langsung dari responden dalam hal ini karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company melalui kuesioner.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Keterlibatan Kerja (X_1) adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.
2. Lingkungan Kerja (X_2) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
3. Kompensasi (X_3) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Metode Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian yang dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2007:172). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilihat dari reliabel atau tidaknya data yang diolah. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172).

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbatas dari segala gejala multikolinieritas. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Santoso, 2005:238).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Santoso, 2005:231).

Uji Heterokedastisitas

Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala varians yang tidak sama ini disebut gejala heterokedastisitas (Santoso, 2005:242).

Uji Analisis Data**Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Keterlibatan kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah, (Sugiyono,2007:284):

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

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Keterlibatan Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁₂₃ = Koefisien Regresi

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengukur kuatnya hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dengan menggunakan rumus korelasi ganda 3 prediktor (Sugiyono, 2007:286) :

$$R_y(1,2,3) = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R_y = Korelasi antara variabel X₁, X₂, X₃ secara bersamaan dengan variabel Y

b₁₂₃ = nilai koefisien regresi variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Keterlibatan Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2007:286). Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel tidak bebas kinerja karyawan. Nilai R^2 ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

Pengujian Hipotesis**Uji t Secara Parsial**

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5%.

Uji F Secara Serempak

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 diterima dan H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Corrected item- total correlation	Keterangan
X_1	1	0.563	Valid
	2	0.322	Valid
	3	0.526	Valid
	4	0.521	Valid
	5	0.478	Valid
X_2	1	0.559	Valid
	2	0.515	Valid
	3	0.507	Valid
	4	0.378	Valid
	5	0.545	Valid
X_3	1	0.372	Valid
	2	0.480	Valid
	3	0.529	Valid
	4	0.582	Valid
	5	0.492	Valid
Y	1	0.530	Valid
	2	0.476	Valid
	3	0.460	Valid
	4	0.462	Valid
	5	0.514	Valid

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika variabel X_1, X_2, X_3 , dan Y pada *Corrected item-total correlation* $> 0,300$. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini valid. Hal ini dapat dilihat pada *Corrected item-total correlation* $> 0,300$.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
X ₁	1	0.640	Reliabel
	2	0.734	Reliabel
	3	0.657	Reliabel
	4	0.658	Reliabel
	5	0.676	Reliabel
X ₂	1	0.655	Reliabel
	2	0.666	Reliabel
	3	0.675	Reliabel
	4	0.744	Reliabel
	5	0.652	Reliabel
X ₃	1	0.721	Reliabel
	2	0.683	Reliabel
	3	0.665	Reliabel
	4	0.640	Reliabel
	5	0.677	Reliabel
Y	1	0.624	Reliabel
	2	0.640	Reliabel
	3	0.651	Reliabel
	4	0.711	Reliabel
	5	0.621	Reliabel

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika variabel X₁, X₂, X₃, dan Y pada *Cronbach alpha* > 0,600. Tabel 2 menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

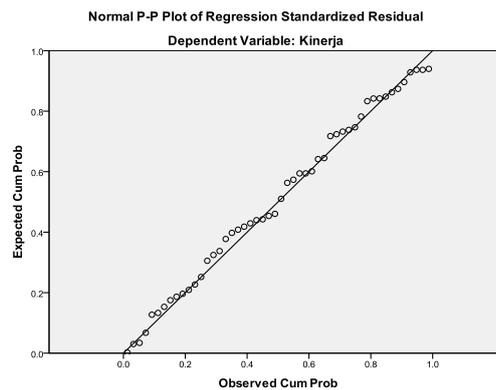
Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas	Tolerance	VIF	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,959	1,043	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,920	1,087	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0,906	1,104	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah (2015)

Tabel 3 menunjukkan bahwa VIF keterlibatan kerja 1,043, lingkungan kerja 1,087 dan kompensasi 1,104 ketiganya <10 dan *Tolerance* keterlibatan kerja 0,959, lingkungan kerja 0,920 dan kompensasi 0,906, ketiganya >0,10. Jadi data ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Normalitas

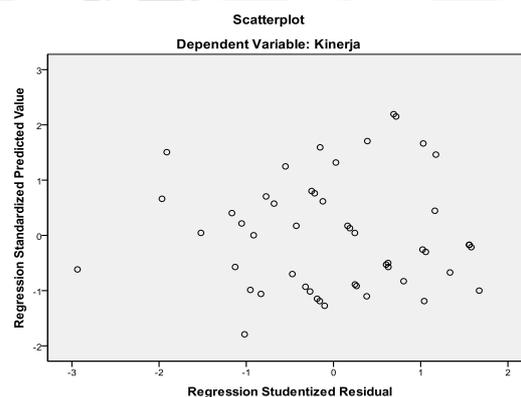


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah (2015)

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Gambar 2 menunjukkan bahwa *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* penyebaran data disekitar garis diagonal. Dengan kata lain data terdistribusi dengan normal dan keberadaan titik-titik mengikuti arah grafik tersebut.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil analisis melalui uji ini, bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Gambar 3 hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4.082	5.501		.742	.462
Keterlibatan kerja	.569	.147	.492	3.877	.000
Lingkungan kerja	.046	.125	.047	.366	.716
Kompensasi	.185	.146	.165	1.268	.211

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil dari analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 4,082 + 0,569X_1 + 0,046X_2 + 0,185X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai constant 4,082 artinya jika keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar 4,082.
2. Nilai koefisien regresi Keterlibatan kerja sebesar 0,569 artinya setiap peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar 0,569.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,046 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar 0,046.
4. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,185 artinya setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar 0,185.

Uji F

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	56.486	3	18.829	6.279	.001 ^a
Residual	137.934	46	2.999		
Total	194.420	49			

Sumber : Data diolah (2015)

Tabel 5 hasil pengujian didapat $F_{hitung} 6,279 > F_{tabel} 2,806$ jadi H_a diterimadan H_0 ditolak. Hal ini berarti keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Uji t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Keterlibatan Kerja (X_1) sebesar 3,877 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,012. Jadi nilai $t_{hitung} 3,877 > t_{tabel} = 2,012$, artinya ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado atau dengan kata lain H_0 ditolak.

Pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig Keterlibatan Kerja lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh Keterlibatan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,366 < t_{tabel}$ yaitu 2,012. Jadi nilai $t_{hitung} 0,366 < t_{tabel} 2,012$, artinya tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado atau dengan kata lain H_0 diterima.

Pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,716. Nilai sig Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai $0,716 > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_2) sebesar $1,268 < t_{tabel}$ yaitu 2,012. Jadi nilai $t_{hitung} 1,268 < t_{tabel} 2,012$, artinya tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado atau dengan kata lain H_0 diterima.

Pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,211. Nilai sig Kompensasi lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 jadi nilai $0,211 > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi dan Korelasi**Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.244	1.732

Sumber : Data diolah (2015)

Tabel 6 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,291 atau sebesar 29,1%. Hal ini berarti 29,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Sedangkan berdasarkan hasil dari analisa korelasi (r) sebesar 0,539 atau diartikan sebesar 53,9% menunjukkan bahwa hubungan antara Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado yaitu tinggi.

Pembahasan**Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H_1) pada Uji F dijelaskan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Faudi (2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan karena terpenuhinya kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta keterlibatan kerja yang tinggi.

Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian (H_2) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu keterlibatan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan lebih kecil 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Safaria (2013) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian (H_3) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar bisa mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian (H_4) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} dengan taraf signifikan lebih besar 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Lakoy (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena pemberian kompensasi belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilaksanakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja harus diperhatikan, dalam hal ini tata ruang kerja, hubungan antar karyawan-karyawan dan pimpinan dan suasana lingkungan kerja.
2. Keterlibatan kerja kiranya diperhatikan, karena jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi hal tersebut dapat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas, atau meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang belum diteliti dan data primer sebaiknya dilakukan wawancara dengan pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan untuk objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Faudi, Muhammad. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1 November 2013. ISSN 2302-0199.. <http://prodiapps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/index.php/volume-2/31-volume-2-no-1>. Diakses 1 Desember 2013. Hal 18-35
- Hariandja Marihot Tua, Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Lakoy, F. Gainer. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal Emba*, Vol.1, 4 Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2805>. Diakses 22 Februari 2014. Hal 771-781
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex. S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirljen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894>. Diakses 22 Februari 2014. Hal. 1208-1218

- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., & Timothy, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kedua belas. Salemba Empat, Jakarta.
- Safaria, Siti. 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Seascapes Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.1 No.1 Oktober 2013. ISSN 2355-0244 <http://repositoryperbanasinstitute.ac.id/xmlui/bitstream/handle>. Diakses 17 November 2014. Hal 1-17
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Santoso. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.

