ARTIKEL

DETERMINAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPENSASI DI PT TRANSMART RETAIL KEDIRI

Oleh:

JAPA. Y. SETIA PUTRA

14.1.02.02.0368

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara, M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: JAPA. Y. SETIA PUTRA
NPM	: 14.1.02.02.0368
Telepun/HP	: 081280834163
Alamat Surel (Email)	: johanesputra62@yahoo.com
Judul Artikel	: Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Di PT Transmart Retail Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa Wihara, M.M NIDN. 0730098401	**Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M** NIDN.0725075601	**Japa. Y. Setia Putra** NPM. 14.1.02.02.0368

Determinan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Dan Kompensasi Di PT Transmart Retail Kediri

Japa. Y. Setia Putra
14.1.02.02.0368
Ekonomi – manajemen
Johanesputra62@yahoo.com
Nama Dosen Pembimbing 1 : Dhiyan Septa Wihara, M.M
Nama Dosen Pembimbing 2 : Amat Pintu Batu Silalahi, S.E. M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Dalam kegiatannya sebuah perusahaan tentunya berusaha untuk selalu mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat dimaksimalkan potensinya, karena merupakan kekayaan utama suatu perusahaan. Sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang unggul akan membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan untuk dapat selalu berkembang.

Penelitian ini bertujuan mengetahui : (1) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja merupakan determinan kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. (2) Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal merupakan determinan kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. (3) Untuk mengetahui apakah kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tehnik dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan tehnik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* dan di analisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. (2) Komunikasi interpersonal merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. (3) Kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. (4) Lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.

KATA KUNCI : *Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Dan Kompensasi.*

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat dimaksimalkan potensinya, karena merupakan kekayaan utama suatu perusahaan. Sehingga dengan adanya sumber daya manusia yang unggul akan membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260), "kinerja karyawan" adalah "sesuatu yang dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dari karyawan oleh perusahaan". Keberhasilan dari usaha yang dilakukan oleh peruasahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan melihat dan memaksimalkan fungsi dari berbagai faktor yang ada dan bersentuhan secara langung, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi menjadi pemacu kuat bagi karyawan sebagai pendukung maksimalnya kinerja karyawan di perusahaan. Hal yang menjadi penyebab timbulnya permasalahan adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja. Selain lingkungan, komunikasi interpersonal menjadi faktor yang juga perlu diperhatikan, karena komunikasi interpersonal akan menjadi pendukung suksesnya kinerja karyawan. hal yang menjadi penyebab timbulnya masalah adalah kurang baiknya komunikasi interpersonal antara karyawan. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kompensasi, kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja karyawan sekaligus mendorong karyawan untuk memiliki integritas tinggi dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, agar perusahaan dapat memperbaiki permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Transmart Retail Kediri, bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.

II. METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:23), "pendekatan kuantitatif" yaitu "upaya untuk memecahkan masalah penelitian dengan menggunakan perhitungan dan ruus-rumus. Tehnik penelitian yang dilakukan

pada penelitian ini adalah secara deskriptif, menurut Sugiyono (2016:53), "penelitian deskriptif" adalah "penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubugkan degan variabel lain".

B. Tempat dan Waktu Penelitian

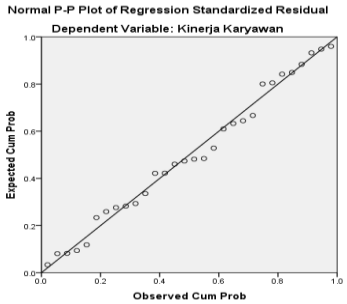
Penelitian ini dilakukan pada PT Transmart Retail di JL. Hayam Wuruk No. 46, Kec. Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama 3 bulan, terhitung Maret-Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Transmart Retail Kediri sebanyak 300 orang. Dengan sampel sebanyak 30 orang dan pengambilan sampel menggunkan metode *random sampling.*

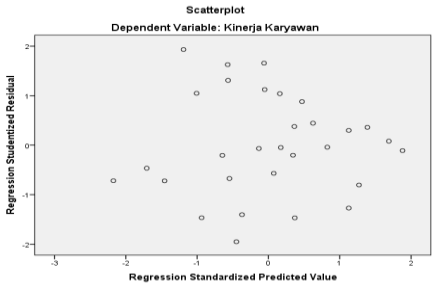
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuarah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, kompensasi dan kinerja karyawan menyebar diantara diagonal.

B. UJi Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang lingkungan kerja, komunikasi

interpersonal dan kompensasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.999	1.001
	Komunikasi Interpersonal	.787	1.271
	Kompensasi	.787	1.271
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan komunikasi) mempunyai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk lingkungan kerja sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001, variabel komunikasi interpersonal dengan nilai *tolerance* sebesar 0,787 dan VIF sebesar 1,271. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

D. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.684[a]	3.419	1.877
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal			
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,660 dan kurang dari 4 – 1,660 (4-du) = 2,340 atau dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan du < d <4 – du atau 1,660 < 1,887 < 2,340, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

E. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	1.114	7.268
1	Lingkungan Kerja	.214	.102
	Komunikasi Interpersonal	.324	.136
	Kompensasi	.473	.224
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut : $\mathbf{Y = 1{,}114 + 0{,}214\ X_1 + 0{,}324\ X_2 + 0{,}473\ X_3}$

F. Koefisien Determinasi *(adjusted R^2)*

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.684[a]	3.419
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal		
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan		

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,684. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,4% dan sisanya yaitu 31,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitan ini.

G. Uji t

Coefficients[a]

Model			T	Sig.
		B		
	(Constant)	1.114	.153	.879
1	Lingkungan Kerja	.214	2.092	.046
	Komunikasi Interpersonal	.324	2.384	.025
	Kompensasi	.473	2.109	.045
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

1. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,092 > 2,055 dan nilai taraf signifikan yaitu 0,046 < 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.
2. Variabel komunikasi interpersonal memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,384 > 2,055 dan nilai taraf signifikan yaitu 0,025 < 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.
3. Variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,109 > 2,055 dan nilai taraf signifikan yaitu 0,045 < 0,05 yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. kinerja karyawan.

H. Uji F

Model		F	Sig.
	Regression	7.617	.001[b]
1	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal			

Berdasarkanuji perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,617 dengan

batas signifikansi 0,000. Sementara F tabel 2,975. Nilai F hitung 7,617 > F tabel 2,975 atau nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Transmart Retail Kediri. Oleh sebab itu lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi merupakan determinan kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat jelas bahwa secara parsial variabel independen yaitu lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan yaitu 0,046 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.
2. Hasil Pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan yaitu 0,025 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat

erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

3. Hasil Pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan yaitu 0,045 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan terdapat secara simultan lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai 68,4%. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 68,4% dan sisanya yaitu 31,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi yang paling dominan terhadap kinerja karyawan karyawan adalah komunikasi interpersonal dengan nilai dari hasil uji t sebesar 2,384.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.

2. Komunikasi interpersonal merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. Artinya komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.
3. Kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. Artinya kompensasi dapat mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.
4. Secara simultan lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi merupakan determinan terhadap kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri. Artinya lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi dapat mempengaruhi naik dan turunnya kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri.

B. Saran

1. Bagi PT Transmart Retail Kediri

   Dari pengolahan data uji t, variabel komunikasi interpersonal menjadi variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai T sebesar 2,384. Hal ini menjadi alasan komunikasi interpersonal merupakan variabel paling dominan menjadi determinan kinerja karyawan di PT Transmart Retail Kediri, sehingga perlu diperhatikan oleh PT Transmart Retail Kediri dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membentuk sebuah kelompok kerja yang didasari dengan aturan perusahaan sekaligus mengedepankan komunikasi interpersonal yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja sama dengan baik sekaligus meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi Karyawan

   Terwujudnya lingkungan kerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi tentunya akan membuat karyawan termotivasi untuk semangat bekerja, cepat menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan lebih meningkatkan kinerjanyaBagi peneliti Selanjutnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.

Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Ardana, I Komang. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto,Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian "suatu pendekatan praktik".* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

AS, Enjang. 2009. *Komunikasi Konseling,* Nuansa : Bandung.

Azwar, S. 2010. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*.; Pustaka Pelajar.

Cangara, Hafied. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Devito, Joseph A. 2011. *"Komunikasi Antar Manusia"*. Tanggerang: Kharisma.

Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik),* Yogyakarta: MediaKom, 2008.

Ghoniyah, N. 2011. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan komitmen,* Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 2, No. 2, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Agung, Semarang, Indonesia.

Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gouzali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I***,** Gunung Agung, Jakarta.

Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta: BPFE.

Hartono, W. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado,* Jurnal EMBA, Vol.3, No.2, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Hasibuan, Malayu. 2014**.** *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)***.** BumiAksara. Jakarta.

Kasenda, R. 2013. *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado,* Jurnal EMBA, Vol.1, No.3, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta:Erlangga.

Mangkunegara, A. A. (2010). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi".* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Pearson, Judy C. 2011. *Human Communication.* New York : Aptara.

Sastrohadiwiryo, B.S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.

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

Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.