PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER YAMAHA PT ELMONA SEJAHTERA TRENGGALEK

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S.E
pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :

TITIS SUGIARTI
NPM : 12.1.02.02.0429

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

TITIS SUGIARTI

NPM: 12.1.02.02.0429

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER YAMAHA PT ELMONA SEJAHTERA TRENGGALEK

Telah di setujui untuk diajukan Kepada

PanitiaUjian atau Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

FAKULTAS EKONOMI UN PGRI Kediri

Tanggal : 27 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	**Edy Djoko S.,S.E,M.Pd,M.M**
NIDN:0723105703	**NIDN:0716106203**

ii

TITIS SUGIARTI
NPM: 12.1.02.02.0429

Judul:
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER YAMAHA PT ELMONA SEJAHTERA TRENGGALEK

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

PanitiaPenguji:

1. **Ketua : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M** _____
2. **Penguji I : Dr. Sri Aliami** _____
3. **Penguji II : Edy Djoko S.,S.E,M,Pd,M.M** _____

Mengetahui,
Dekan FE,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN:0717066601

iii

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER YAMAHA PT ELMONA SEJAHTERA TRENGGALEK

Nama : Titis Sugiarti
NPM : 12.1.02.02.0429
Fak-Prodi : Ekonomi – Manajemen
Email : *titissugiarti3@gmail.com*
Dosen Pembimbing 1: Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
Dosen Pembimbing 2: Edy Djoko S.,S.E,M,Pd,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja* secara parsial maupun simultan terhadap *kinerja karyawan* pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek. Dilatar belakang program kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harus sangat diperhatikan secara optimal oleh perusahaan apakah sudah didapat apa belum. Ketiga faktor ini harus diperhatikan untuk mendorong kinerja karyawana.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden yang mengambilkan angket hanya 44 responden dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan apabila sempel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Uji validitas instrumen menggunakan perbandingan r hitung dan r tabel, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek. Hal ini berarti semakin besar kompensasi dalam perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek. Hal ini berarti semakin nyaman dan baik suasana kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) kompensasi,motivasi, dan harga lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek. Hal ini berarti kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau slimutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.

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

I. LATAR BELAKANG

Sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Untuk itu suatu perusahaan sangat memerlukan adanya sumber daya manusia yang berpegang peran bagi keberhasilan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan diantara sumber daya yang dimilikinya. Manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berperan sebagai penggerak utama untuk menjalankan fungsi dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Sumber daya manusia juga menjadi elemen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefiensi dalam berbagai bentuk. Untuk itu, memberikan perhatian kepada unsure manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Hasibuan (1995:133), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan“. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai atau Karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya.Handoko (2000;205). Dale yoder Ph.D. dalam Hasibuan (2011;118) mengemukakan ; *The payment made to member of work teams for their participation,*artinya balas jasa atau kompensasi yang dimaksud adalah uang secara langsung, uang secara tidak langsung dan hal lain yang tidak berupa uang seperti perumahan dan pakaian dinas.

Jadi program kompensasi penting bagi perusahaan karena berfungsi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama.Disamping itu, kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai atau karyawan, karena merupakan ukuran nilai karyamereka yang telah

dikontribusikan kepada perusahaan. Memperhatikan kompensasi para pegawai atau karyawan dan melakukan tindakan-tindakan yang proportional dengan balas jasa mereka, identik dengan menyemangati untuk bekerja, mengarahkan mereka untuk lebih terpusat untuk pencapaian perusahaan.

Selain factor kompensasi, yang dijelaskan perlu juga memperhatikan motivasi. Menurut Hasibuan (2011;143),"motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala upaya untuk pencapaian kepuasan". (JhonM.Invancevich, 2007;165) agar karyawan melaksanakan kinerja yang baik, motivasi kinerja karyawan perludidorong danditingkatkan, namun bila karyawan tidak medapat motivasi yang baik, karyawan cenderung sulit bekerja dengan baik dan tidak bertanggung jawab. Jadi motivasi merupakan dorongan untuk bertindak dan yang mendorong adalah motif. Seseorang mau bertindak karena ada motif yaitu suatu yang diharapkan atau dituju. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka pencapain kinerja yang tinggi dapat diperoleh. Motivasi dapat ditingkatkan oleh masing-masing perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Pendukung dari suatu kompensasi dan motivasi yaitu lingkungan kerja untuk karyawan yang dapat mendukung kenyamanan karyawan. Suatu kondisi lingkungan bisa dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Sedarmayanti (2002:1), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan atau kelompok. Menurut Bambang (1991:122) ,Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang karyawan yang bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan

bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memandai dan tidak mendukung secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karywan tersbut akan rendah.

Ketiga faktor diatas, juga bepengaruh untuk seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetakan oleh perusahaan. Fahmi (2011;2), Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Menurut Armstrong dan Baron (1998;15) kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja pada proses ini yang berperan adalah pemimpin karena pemimpin tidak hanya membimbing dan mengarahkan, namun yang terpenting adalah bagaimana mampu memberikan motivasi. kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan

Dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera adalah dealer montor Yamaha resmi yang mempunyai 2 cabang di daerah Trenggalek yang salah satunya berada di Jalan Raya Kedunglurah Kec. Pogalan Kab. Trenggalek, JawaTimur, Indonesia. Dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera adalah perusahaan dealer montor yang bekerjasama dengan Dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera beroprasi di sektor distribusi atau mungkin penyaluran sepeda montor dalam bentuk tubuh usaha antara lain: Yamaha Mio, toko, jenis montor yang dijual Yamaha Vixion dan merk sepeda montor Yamaha lainnya. Disamping dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera adalah toko sepeda montor besar didalam perusahaan ada yang namanya karyawan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan dan tanpa karyawan tujuan perusahaan tidak bias dicapai. Untuk masalah ini peneliti sementara menanyakan tentang program kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan harus sangat diperhatikan secara optimal oleh perusahaan apakah sudah

didapat apa belum. Berdasarkan urain diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang " **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Yamaha PT ELMONA SEJAHTERA TRENGGALEK**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat di identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.
2. Motivasi kerja menurun berkaitan dengan penurunan Kinerja karyawan pada dealer Yamaha PTElmona Sejahtera Trenggalek.
3. Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.
4. Besar kecilnya Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.

Batasan Masalah

Melihat banyaknya permasalahan yang muncul dari identifikasi masalah tersebut diatas, maka tidaklah mungkin dapat diselesaikan keseluruhannya, oleh karena permasalahan yang diteliti tidak menyimpang dari fakta yang ada maka permasalahan hanya dibatasi pada persoalan pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.

Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Elmona Sejahtera Trenggalek ?
2. Apakahmotivasiberpengaruhterhadap kinerja karyawan pada PT Elmona Sejahtera Trenggalek?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elmona Sejahtera Trenggalek?
4. Apakah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Elmona Sejahtera Trenggalek?

I. METODE PENELITIAN

Anwar (2007;9) dalam bukunya SDM Perusahaan, mengemukakan " Kinerja adalah hasil kerja secara kulitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab".

Menurut Hasibuan (2012;118) mengemukakan: kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa. Balas jasa atau kompensasi yang dimaksud adalah uang secara langssung, uang secara tidak langsung dan hal lain yang tidak berupa uang seperti perumahan, dan pakain dinas.

Hasibuan (2011;143) yang antara lain mengatakan bahwa motivasiadalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja agar mau bekerja mencapai kepuasan. Sebelum digunakan, suatu angket dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian

Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r tabel dan semua bernilai positif. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

Uji Reliabilitas

Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel untuk kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi,variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi norma atau tidak. model regresi yang baik adalah berdistribusi norma atau

mendekati norma. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi norma dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Gozali,2005;110)

Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansinya lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan bahwa distribusi data normal.

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2005: 91), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105), " uji heterokedastisitas bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Jika varians residual dari suatu pengamtan ke pengamatan lain tetep maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Maka model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria terjadi heteroskedasrisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya kurang dari 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Karena peneliti ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas(*kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja*) terhadap satu variabel terikat (kinerja karyawan)maka teknis analisis data yang digunakan adalah analisis

regresi. Analisis data ini menggunakan angka-angka (kuantitatif) dengan metode statistik. Dalam penelitian ini data yang dihimpun melalui kuesioner selanjutnya akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linear dengan menggunakan variabel terikat (Y) dan 3 variabel bebas (X_1, X_2, X_3) seperti yang dikemukanan oleh kotner, natchsheim dan neter(2004) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.x_2 + \beta_3.x_3 + e$$

Penguji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesi statistik menggunakan uji t dan uji F.

a. Uji Parsial (uji t)

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1) Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.
   a) Apabila t tabel > t hitung, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
   b) Apabila t tabel <t hitung, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

   Dengan tingkat signifikansi (a = 5%)
2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.
   a) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima danHa ditolak.
   b) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

b. Uji Simultan (uji F)

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat

bantu berupa aplikasi software SPSS versi 20.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006) :

1) Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table
   a) Apabila F tabel > F hitung, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
   b) Apabila F tabel < F hitung, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.
2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
   a) Apabila probabilitas signifikansi> 0,05, maka H_0 diterima dan Ha ditolak.
   b) Apabila probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

Analisis Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R2) dimaksud mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisiensi determinasi (R2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap dependent. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

II. HASIL DAN KESIMPULAN

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum

Tabel 1

Diskripsi berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	36	90%
Perempuan	8	10%
Total	44	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2016

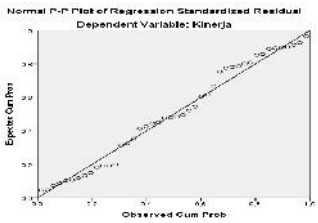
Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah yang berasal dari beberapa karyawan laki-laki sebanyak 22 orang responden 50%, dan perempuan 22 orang responden atau 50%.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1

Uji Normalitas



Berdasarkan tampilan gambar. Di mana grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola yang melenceng kekanan atas yang artinya adalah data normal. Pada gambar P-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantaranya independenya, suatu model regresi dapat dikatakan terjadi multikolinearitas apabila :

1. Mempunyai nilai VIF < 10
2. Mempunyai angka TOLERANCE > 0,1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 4.6

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	,517	1,935
Motivasi	,463	2,159
Lingk.krja	,525	1,904

a.Dependent Variable: Kinerja

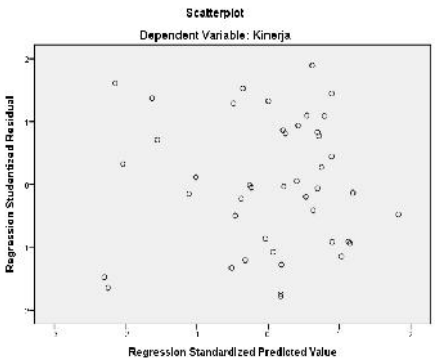
Sumber data: dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek diolah,2016

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak adanya gejala multikolinieritas (tidak ada hubungan yang kuat antar variabel independen dengan variabel lainnya).

***c.* Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek diolah, 2016

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukan tidak dapat pola yang jelas dari titik –titik tersebut. Hal ini ditunjukan dengan grafik *scattersplot* yang menunjukan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola serta berada diatas nol dan dibawah nol, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi (tidak ada gangguan yang berada dalam model regresi ini).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7

Uji Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1,461	3,594	,407	,687
Kompensasi	,468	,138	3,396	,002
Motivasi	,282	,091	3,090	,004
Lingk.krja	,420	,122	3,427	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek diolah, 2016

Persamaan regresi linier berganda berdasakan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut :

$Y+1,461+0,468\ X_1+0,282\ X_2+0,420\ X_3+e$

Keterangan :

a. Nilai konstanta sebesar 1,461 berarti bahwa jika variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 1,461.
b. Nilai koefisiensi beta pada varibel kompensasi (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,468 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,468 , dengan asumsi-asumi lain adalah tetap,
c. Nilai koefisiensi beta pada variabel motivasi sebesar 0,282 yang berti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi (X_2) sebesar satu-satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,282 satuan. Sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel motivasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,282 .dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
d. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.420 yamg berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar satu-satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0.420 satuan, sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.420. dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka dilakukan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen . kinerja karyawan ini dilakukan berdasarkan perbandingan

nilai signifikan dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Yaitu sebesar 5% 85 (α = 0.05), jika signifikansi t hitung lebih besar dari 0.05 , maka hipotesis nol (Ho) dierima yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika signifikansinya lebih kecil dari 0.05, maka Ho ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali.2011;98) penjelasan untuk uji t pada masing-masing variabel dependen adalah sebagai berikut;

Tabel 4.8

Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	,407	,687
Kompensasi	3,396	,002
Motivasi	3,090	,004
Lingk.krja	3,427	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: dealer Yamaha PT Elmona sejahtera Trenggalek,di olah 2016

a. Kompensasi

Kompensasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisiensi regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,468. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh, yaitu 3,396 lebih besar dari 0,312. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol (Ho) ditolak, artinya kompensasi (X_1) berpengaruh si gnifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi

Motivasi memiliki tingkat signikansi sebesar 0,004. Dari hasil uji t pada varibel motivasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisiensi regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,282. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh,yaitu 3,090 lebih besar dari 0,312. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol (Ho) ditolak, artinnya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil uji t ada variabel

kompensasi menyatan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,420. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh, hipotensis nol (Ho) ditolak, artinya lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 4.9

Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	807,337	3	269,112	49,414	,000[b]
Residual	217,845	40	5,446		
Total	1025,182	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingk.krja, Kompensasi, Motivasi

Sumber data: dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek diolah, 2016

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 49,414 dan nilai F tabel 2,83. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (49,414>2,83), maka hipotesis nol (Ho) ditolak, kompensasi artinya kompensasi,motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Determinasi R^2

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,887[a]	,788	,772	2,33369	2,144

a. Predictors: (Constant), Lingk.krja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek diolah, 2016

Hasil uji adjusted R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,788 yang berti bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. **Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,468. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh, yaitu 3,396 lebih besar dari 0,312. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol (Ho) ditolak, artinya (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi memberikan beberapa pengaruh terhadap semangat kerja, kepuasan kerja, motivasi dan produktivitas kerja serta kesejahteraan. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2005:118) pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan Martini dan Hidayat (Vol.10 No.3 april 2003) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hubungan dengan penelitian ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004. Dari hasil uji t pada variabel kompensasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,282. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh, yaitu 3,090 lebih besar dari 0,312. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol (Ho) ditolak, artinya (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu daya dorongan atau perangsang untuk melakukan sesuatau (Moekijat, 2002:5). Hal ini dikarenakan motivasi kerja seseorang di pengaruhi oleh kebutuhan sehingga mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Farlen (2011) yang berjudul " Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda. Yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen.

3. Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001. Dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai

nilai positif sebesar 0,420. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh, yaitu 3,427 lebih besar dari 0,312. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol (Ho) ditolak, artinya (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu lingkungan kerja dikatan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugas yang baik dibebakan (Nitisemito, 2006:183).

Lingkungan kerja merupakan keadaan seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tnggung jawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Septianto (2010), yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Pataya Raya Semarang" variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 0,788 dan nilai F-tabel 2,83. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena itu signifikansinya dibawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel (0,788 > 2,83), maka hipotesis nol (Ho) ditolak, artinya kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan dalam perusahaan di tuntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik. Mengingat

kinerja perusahaan tergantung pada kerja karyawan (Gibson,et all, 1995).

Sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,788 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab.IV, maka dapat diambil kesimpulan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.
3. Lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.
4. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dealer Yamaha PT Elmona Sejahtera Trenggalek.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh *Sulistiyani*. *2003*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Graha Ilmu.Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, RemajaRosdakarya, Bandung.

Arikunto,Suharsimi.2002.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,Cetakan Kedua Belas (Edisi Revisi V). Jakarta: PT. RinekaCipta.

Bambang Riyanto. (2008). Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Yogyakarta: Penerbit GPFE

Fahmi, Irham.(2010). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabet.

Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

Malayu Hasibuan S.P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,cetakan keenam belas.Jakarta:PT.Bumi Aksara

Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju. Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sofyandi, Herman. 2008. ManajemenSumberDayaManusia. Penerbit: GrahaIlmu, Yogyakarta.

Sofyandi, Herman, dan Iwa Garniwa. 2007. PerilakuOrganisasi. Yogyakarta :GrahaIlmu

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&B. Bandung:Alfabeta.

Sugiono (2004).Metode PenelitianBisnis, edisienam, CV.Alfabeta, Bandung.

Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.Yogyakarta.