PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARIES SENTOSA MOTOR KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

OLEH :

FUAD HASIM
NPM: 12.1.02.02.0500

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

FUAD HASIM
NPM: 12.1.02.02.0500

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARIES SENTOSA MOTOR KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 25 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.	Ike Cindia, M.M.
NIDN.0704047301	NIDN.0724039001

ii

Skripsi oleh:

FUAD HASIM
NPM: 12.1.02.02.0500

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARIES SENTOSA MOTOR KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPGRI Kediri
Pada tanggal: 9 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.
2. Penguji I : Lilia Pasca Riani, Dr.
3. Penguji II : Ike Cindia, S.E., M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARIES SENTOSA MOTOR KEDIRI

Fuad Hasim
12.1.02.02.0500
Ekonomi - Manajemen
fuadhasyim20@gmail.com
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. 1 dan Ike Cindia, S.E., M.M. 2
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Fuad Hasim 12.1.02.02.0500: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai dan agar perusahaan tetap bisa menjaga keberlangsungan usahanya. Hal ini dikarenakan oleh tingkat persaingan dalam dunia bisnis yang sangat ketat. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah lingkungan kerja,disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri?. (2) apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Jenis Penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri yaitu sejumlah 38 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows* versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri. (2) lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri.

Kata kunci*: kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi.*

I. LATAR BELAKANG

Dewasa ini persaingan bisnis sangatlah ketat, oleh sebab itu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan manajemen sumber dayanya agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Untuk mencapaihal itu perusahaan atau organisasi membutuhkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) didefinisikan sebagai berikut:

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

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2010:1), lingkungan kerja dimaknai sebagai berikut:

> Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif, kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, aman dan nyaman akan membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada PT Aries Sentosa Motor Kediri lingkungan kerja masih perlu banyak pembenahan agar tercipta lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

Adanya disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2008:208) menjelaskan bahwa “Disiplin” adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan “disiplin” adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka para karyawan diharapkan untuk dapat selalu memberlakukan

kebiasaan disiplin dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya agar tercapai kinerja yang baik. Namun dalam praktiknya masih banyak terjadi pelanggaran disiplin kerja seperti pelanggaran jam masuk kerja.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja ada kompensasi yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas. Menurut Mondy (2008:4) menjelaskan bahwa, "tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan".

Hal ini berarti kompensasi yang meliputi gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan, pensiun dan sebagainya yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Praktiknya pemberian kompensasi kepada karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan penjelasan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri".**

II. METODE

Variabel Penelitian

Peneletian ini terdiri atas 3 (tiga) varibel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Menurut Sugiyono (2015:96), "variabel independen" adalah merupakan "variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahanya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel independen atau bebas dalam penelitian dilambangkan dengan (X), dalam peneletian ini variabel independennya adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja (X_1)
2) Disiplin kerja (X_2)
3) Kompensasi (X_3)

Menurut Sugiyono (2015:97), variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. "Variabel terikat" merupakan "variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Pendekatan dan Teknik Penelitian

Menurut Arikunto (2008:23), "pendekatan penelitian" merupakan "cara atau metode mengadakan penelitian". Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:35-36), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai berikut:

> Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik atau desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain peneltitian kausalitas. Menurut Sanusi (2013:14), "desain penelitian kausalitas" adalah "desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel".

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini, lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah PT Aries Sentosa Motor Kediri yang berada di Jl. Dhoho 42 Kota Kediri Jawa Timur.

Adapun waktu penelitian dilakukan selama enam bulan, yaitu terhitung mulai maret s.d agustus 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari PT Aries Sentosa Motor Kediri, sebanyak 38 karyawan.

Menurut Arikunto (2008:116), "penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi". Berdasarkan pada teori di atas besarnya sampel yang ditentukan oleh peneliti dalam penelitaian ini adalah seluruh karyawan dari PT Aries Sentosa Motor Kediri yaitu sebanyak 38 karyawan. Penentuan sampel tersebut dikarenakan jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015:156), "sampling jenuh" adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel".

Pengembangan Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Ukuran untuk menjelaskan pertanyaan dari data

yang berkaitan dengan persepsi responden secara deskriptif terhadap suatu objek digunakan skala *Likert*. Kuesioner yang dibagikan merupakan kuesioner tertutup.

Menurut Arikunto (2010:195), "kuesioner tertutup adalah yang berisi pertanyaan dan sekaligus jawaban yang sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawabannya". Responden tinggal memberikan tanda *check list* (√) pada alternatif jawaban yang tersedia dan untuk tujuan analisis nantinya masing-masing alternatif jawaban yang tersedia diberi skor seperti pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Skala Likert

Tanggapan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Netral(N)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2008)

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2015:203), "valid" berarti "instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur". Perhitungan validitas dari penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20. Jika **hasil korelasi (*Pearson Correlation*) > r tabel** maka data instrumen tersebut bisa dikatakan valid dan sebaliknya jika **hasil korelasi (*Pearson Correlation*) < r tabel** maka data instrumen tersebut dikatakan tidak valid, **r tabel** didapatkan berdasarkan dari jumlah responden.

Hasil dari uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.2
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	x1.1.1	0,654	0,320	Valid
	x1.1.2	0,382	0,320	Valid
	x1.2.1	0,603	0,320	Valid
	x1.2.2	0,668	0,320	Valid
	x1.3.1	0,654	0,320	Valid
	x1.3.2	0,669	0,320	Valid
	x1.4.1	0,407	0,320	Valid
	x1.4.2	0,503	0,320	Valid
	x1.5.1	0,690	0,320	Valid
	x1.5.2	0,517	0,320	Valid
Disiplin kerja	x2.1.1	0,805	0,320	Valid
	x2.1.2	0,690	0,320	Valid
	x2.2.1	0,786	0,320	Valid
	x2.2.2	0,684	0,320	Valid
	x2.3.1	0,817	0,320	Valid
	x2.3.2	0,681	0,320	Valid
	x2.4.1	0,805	0,320	Valid
	x2.4.2	0,462	0,320	Valid
Kompensasi	x3.1.1	0,812	0,320	Valid
	x3.1.2	0,882	0,320	Valid
	x3.1.3	0,713	0,320	Valid
	x3.1.4	0,678	0,320	Valid
	x3.2.1	0,761	0,320	Valid
	x3.2.2	0,772	0,320	Valid
	x3.2.3	0,721	0,320	Valid
Kinerja	y1.1	0,698	0,320	Valid
	y1.2	0,759	0,320	Valid
	y2.1	0,739	0,320	Valid
	y2.2	0,868	0,320	Valid
	y3.1	0,722	0,320	Valid
	y3.2	0,743	0,320	Valid
	y4.1	0,712	0,320	Valid
	y4.3	0,699	0,320	Valid

Sumber: Output SPSS versi 20, 2016

Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600. Dari kelima tingkat keandalan koefisiensi pada tabel 3.4, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien ≥ 0,600.

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat ukur atau instrumen dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Hasil dari uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 2.3sebagai berikut:

Tabel 2.3
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai *Cronbach's Alpha*	Keterangan
Lingkungan kerja	0,770	Reliabel
Disiplin kerja	0,868	Reliabel
Kompensasi	0,880	Reliabel
Kinerja karyawan	0,880	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 20, 2016

Berdasarkan tabel 2.3 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan pertanyaan maupun pernyataan terkait variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Menurut Sanusi (2013:115), menjelaskan bahwa "Teknik analisis data" adalah "mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya".

Adapun analisis-analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Analisis Statistik Deskriptif**

   Menurut Sanusi (2013:115), statistik deskriptif dimaknai sebagai berikut:

   > statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi

2. **Uji Asumsi Klasik**

   Menurut Sanusi (2013:135), regresi linier berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien

sebagai penduga yang tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan Plot. Dalam uji plot jika titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal maka berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:91-92), uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel tidak ada korelasi (tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau *tolerance,* jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan plot. Dalam uji plot jika titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola dan berada di atas nol dan di bawah nol maka dikatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:95), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak mempunyai masalah autokorelasi. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan

dengan melihat nilai *durbin watson* (dw). Jika nilai *durbin watson* terletak antara *durbin upper* (du) s/d 4-du. Nilai du dapat dilihat dari tabel *durbin watson* berdasarkan k = banyaknya variabel independen dan n = banyaknya sampel. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 20.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2013:134), regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Setelah data terkumpul, selanjutnya adalah melakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Yaitu untuk mengukur pengaruh seberapa jauh pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, analisis ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS for Windows* versi 20.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:83), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1, berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan. Menurut Sanusi (2013:136), mengemukakan bahwa "persamaan regresi linier berganda semakin baik apabila nilaikoefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas".

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2011:84), pengujian secara parsial ini dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan formula hipotesis

   H_0: b_1: b_2: b_3= 0

   H_a: b_1: b_2: $b_3 \neq 0$

2) Menentukan tingkat signifikansi
   Tingkat signifikansi menggunakan α= 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian sosial)
3) Kriteria pengujian dan penolakan hipotesis
   a) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi > 005 (5%). Artinya, tidak ada pengaruh parsial (individu) secara signifikan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
   b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi < 005 (5%). Artinya, ada pengaruh parsial (individu) secara signifikan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2011:84), uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Langkah- langkah pengujianya adalah sebagai berikut:

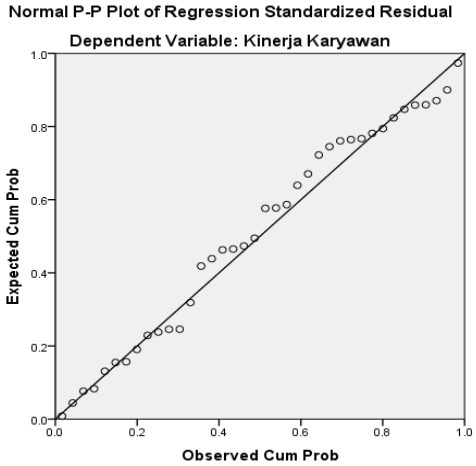
1) Menentukan formula hipotesis
   H_0: b_1: b_2: b_3= 0
   Ha: b_1: b_2: $b_3 \neq 0$
2) Menentukan tingkat signifikansi
   Tingkat signifikansi menggunakan α= 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian sosial)
3) Kriteria pengujian dan penolakan hipotesis
   a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 (5%). Artinya, tidak ada pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
   b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi < 005 (5%). Artinya, ada pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Analisis dan Intrepretasi Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik *normalprobability plot*, jika titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal maka berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar 3.1 hasil *output SPSS 20.0 for Windows* sebagai berikut:



Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot
Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Dari gambar 3.1 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan asumsi normalitas telah terpenuhi atau residual berdistribusi nolmal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3.1
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

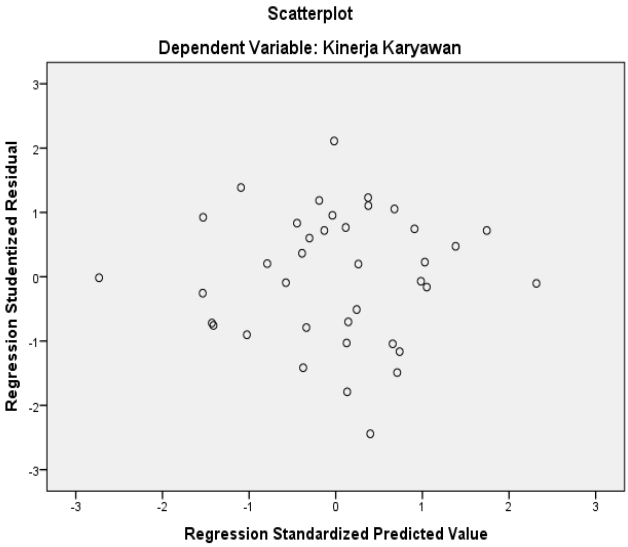
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.754	1.327
	Disiplin Kerja	.535	1.870
	Kompensasi	.663	1.509

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau *tolerance*, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinieritas. Dari tabel 3.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja (1,327), disiplin kerja (1,870) dan kompensasi (1,509) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja (0,754), disiplin kerja (0,535) dan kompensasi (0,663) lebih besar dari 0,1, hal ini berarti bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini, sehingga dapat disimpulkan asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Dari gambar 3.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak terbentuk pola serta berada di atas nol dan dibawah nol, sehingga dapat disimpulkan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *durbin watson* (dw). Jika nilai *durbin* watson terletak antara *durbin upper* (du) s.d. (4 – du). Nilai du dapat diketahui dengan melihat tabel *durbin* watson (dw) berdasarkan k = banyaknya variabel bebas dan n = banyaknya sampel. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat dari tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.808[a]	.652	2.067

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Dari tabel 3.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *durbin watson* (dw) yang dihasilkan adalah 2,067 nilai du = 1,66 kemudian (4 - du) = (4 - 1,660) = 2,340. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *durbin watson* (dw) terletak antara du s.d. (4 - du) yaitu 1,660 < 2,067 < 2,340 sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi atau tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	4.024		.980	.334
	Lingkungan Kerja	.165	.169	1.454	.155
	Disiplin Kerja	.323	.321	2.323	.026
	Kompensasi	.444	.492	3.959	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Dari data tabel 3.3 di atas dapat dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3}$$

$$= 4{,}024, + 0{,}165X_1 + 0{,}323X_2 + 0{,}444X_3$$

a. a = 4,024; artinya apabila lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja(X_2) dan kompensasi (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali atau sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,024.
b. b_1 = 0,165; artinya apabila lingkungan kerja (X_1) naik 1 kali dan disiplin kerja (X_2) serta kompensasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,165 kali.
c. b_2 = 0,323; artinya apabila disiplin kerja (X_2) naik 1 kali dan lingkungan kerja (X_1) serta kompensasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,396 kali.
d. b_3 = 0,444; artinya apabila kompensasi (X_3) naik 1 kali dan lingkungan kerja (X_1) serta disiplin kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,444 kali.

Dari persamaan di atas diketahui bahwa koefisien regresi dari semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi menunjukkan angka positif. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel terikatnya. Dari ketiga variabel di atas yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kompensasi dengan koefisien regresi sebasar 0,444.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi dalam peneletiian ini bertujuan untuk mengetahui hasil koefisien korelasi atau besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.808[a]	.652	.622

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Dari tabel 3.4 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Koefisien determinasi: menunjukkan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi

(X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai R Square = 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Hal ini berarti bahwa masih ada pengaruh variabel lain sebesar 34,8% yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Koefisien korelasi: menunjukkan seberapa kuat keeratan hubungan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y), nilai R = 0,808 diartikan 80,8% menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y) sangat kuat.

Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) adalah menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

Model		Sig.
1	(Constant)	.334
	Lingkungan Kerja	.155
	Disiplin Kerja	.026
	Kompensasi	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) tabel 3.5 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Untuk lingkungan kerja (X_1) → nilai sig = 0,155 > 0,05 → H_0 diterima; artinya lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2) Untuk disiplin kerja (X_2) → nilai sig = 0,026 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3) Untuk kompensasi (X_3) → nilai sig = 0,000 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil dari uji F (pengaruh secara simultan) antara variabel lingkungan kerja,

disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	21.264	.000b
	Residual	34		
	Total	37		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS versi 20 (Peneliti, 2016)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa nilai sig = 0,000 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya secara bersama-sama lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarakan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015:1393), Rumengan dan Mekel (2015:890), Lukman dan Adolfina (2015:1021) dan Runtunuwu, dkk. (2015:88) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pokatong, dkk. (2015:668) dan Mamangkey, dkk. (2015:745) yang menyatakakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan hal ini bisa disebabkan oleh karyawan khususnya pada bagian servis (bengkel) yang sudah terbiasa dengan lingkungan yang bising dan suhu udara yang panas karena langsung berhubungan dengan panas yang ditimbulkan oleh mesin sepeda motor dan suara bising yang ditimbulkan oleh knalpot. Sedangkan pada bagian penjualan khususnya sales lapangan (bukan sales counter) lingkungan kerja mereka adalah langsung terjun ke lapangan dan tempat-tempat dilakukannya *event* atau kegiatan promosi sehingga faktor lingkungan tidak cukup berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaannya baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Priyo, dkk. (2014:4) dan Runtunuwu, dkk. (2015:88) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung, dkk. (2014:694) dan Komala (2014:125) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarakan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy (2008:8) yang menjelaskan bahwa, “tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan”. Hal ini berarti kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, penghargaan, dan dana pensiun yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015:1393), dan Lukman dan Adolfina (2015:1021), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parerung, dkk. (2014:694) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data maka peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara

simultan berbengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Mandey dan Lengkong (2015), Lukman dan Adolfina (2015), Mamangkey, dkk. (2015), Pokatong, dkk. (2015), Runtunuwu, dkk. (2015), Priyo, dkk. (2014), Parerung (2014) dan Komala (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aries Sentosa Motor Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2008. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Mutivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE

Komala S.Y. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, (Online), VI (2): 119-127, tersedia: (http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB). diunduh 8 Januari 2016.

Lukman, N.S. dan Adolfina. 2015. Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (1): 1013-1023, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 19 April 2016.

Mamangkey, T.J., Tumbel, A., Uhing, Y. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada

PT Bangun Menang *Beverages Company* Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (1): 737-747, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 25 April 2016.

Mandey, M.A. dan Lengkong, V.P.K.. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 1383-1394, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 25 April 2016.

Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2 Edisi 10.* Jakarta: Erlangga

Parerung, A., Adolfina, Mekel, P.A. 2014. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 2 (4): 688-696, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 8 Januari 2016.

Pokatong, O.H. F., Mananeke, L., Loindong, S. 2015. Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (2): 660-670, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 29 April 2016.

Priyo, W., Raditya, Alhabsji, T., Al Musadieq, Mohammad. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Stars International Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), 11 (1): 1-10, tersedia: (http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab). diunduh 08 Januari 2016.

Rumengan, L.T. dan Mekel, P.A. 2015. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (1): 890-899, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 08 Januari 2016.

Runtunuwu, H.J., Lapian, J., Dotulong, L. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, (Online), 3 (3): 81-89, tersedia: (http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba). diunduh 8 Januari 2016.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfa Beta