

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIF SURABAYA

M. Ari Setiawan

Arisetiawan6245@gmail.com

Asmara Indahingwati

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to find out and describe how important the effect of motivation, job environment and training on the employees performance in PT FIF (Federal International Finance) Surabaya. The research was quantitative. While, the population was all employees of Human Resources, 40 people, in PT FIF Surabaya. Furthermore, the data analysis technique used multiple linier with saturated sample and using SPSS version 23. The data collection used descriptive analysis, validity and reliability test, classical assumption test, multiple regression linier analysis, model proper test, and hypothesis testing. The research result showed that the compensation variable had positive significant effect on employees performance with regression coefficient of 0,216 and 0,021 on level of significant. Moreover, motivation had positive significant effect on employee performance with regression coefficient of 0,266 and 0,003 level of significant. In addition, job environment had positive significant effect with regression coefficient of 0,606 and 0,000 level significant. In brief, all independent variables had positive significant effect on the employees performance.

Keyword: *compensation, motivation, job environment, employees performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF (Federal International Finance) Surabaya. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia PT FIF dengan jumlah 40 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Pengujian data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.216 dan tingkat signifikansi 0.021, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.266 dan tingkat signifikansi 0.003, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.606 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan

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

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Potensi dalam suatu perusahaan sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Hal ini menjadikan manajemen

sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang lebih ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menciptakan kinerja yang tinggi pun, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2009:123) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: sistem waktu dalam besarnya kompensasi (gaji, upah) diterapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya kompensasi/upah diterapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa di dasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pertanyaan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap suatu organisasi. Demikian motivasi karyawan dalam bekerja mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung organisasi mencapai produktivitas. Menurut Nawawi (2000: 351) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:239) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

PT Federal International Finance (FIF) sebagai perusahaan yang bergerak dibisnis layanan pembiayaan. Jaringan PT FIF terbentang luas mulai dari astra grup, honda sales operation, dealer otomotif dan lainnya. Selain itu melalui pembiayaan konsumen akan mendapatkan pelayanan yang maksimal bagi nasabah diantaranya dalam penyelesaian masalah keluhan nasabah. PT FIF berbisnis sebagai layanan pembiayaan sepeda motor Honda baru maupun seken berkualitas dan layanan pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga, peralatan komputer, furniture sepeda sampai dengan traktor tangan. Perusahaan bisa bertahan dan tumbuh menjadi perusahaan yang besar di

bidang bisnis ini. PT FIF harus mempertahankan seorang kinerja perusahaannya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan bagi karyawannya, memberi motivasi, dan juga memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

PT FIF mengalami kendala pada pelanggan yang sering telat membayar cicilan dan berdampak pada perusahaan tidak mendapatkan laba yang maksimum, pelanggan yang sering membayar cicilan terlambat berakibat tidak bisa mengambil ulang cicilan dalam berupa barang apapun dengan kata lain pelanggan tersebut dikenakan backlist. Semakin banyak pelanggan yang telat membayar cicilan maka akan mempengaruhi pada kinerja karyawan dikarenakan karyawan harus menagih terus menerus pada pelanggan tersebut. Apabila pelanggan yang dengan sengaja tidak membayar cicilannya maka karyawan yang menanggung akibat dari pelanggan yang tidak bisa melunasi cicilan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF? 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT FIF? Sesuai rumusan masalah yang diajukan oleh penelitian ini, maka tujuan penelitian yaitu 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT FIF 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FIF 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Pengertian kompetensi menurut Suwatno (2001:105) adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi sedangkan menurut Panggabean, M (2004:75) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Maka dari itu bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Adapun indikator kompensasi adalah Umar, H (2015: 16) yaitu 1)Gaji, 2) Isentif, 3) Bonus, 4) Upah, 5) Asuransi.

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Winardi (2004: 26) adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa yang ada untuk mencapai keberhasilan. Adapun indikator kompensasi adalah Menurut Hasibuan (2013: 123) yaitu 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan social, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan perwujudan diri.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya tapi banyak perusahaan-perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh tapi ternyata besar

pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas perusahaan. Pengertian lingkungan kerja menurut Supardi (2003:37) adalah lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan mengamankan, menyenangkan, mententramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya sedangkan menurut Ghozali (2000:266) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Adapun indikator lingkungan kerja adalah Menurut Sedarmayanti (2012: 46) yaitu 1) Suasana kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Tersedia fasilitas kerja, 4) Penerangan/cahaya, 5) Sirkulasi udara, 6) Kebisingan, 7) Keamanan Kerja.

Kinerja Karyawan

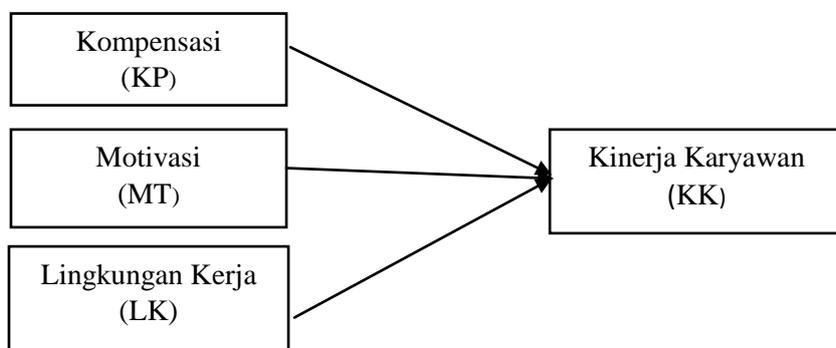
Menurut Mangkunegara (dalam Hasanah, I dan Indahingwati, A 2017:4) Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan (2009:5) menyatakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2006:67) menyatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator lingkungan kerja adalah Menurut Prawirosentono (2008: 27) yaitu 1) Efektivitas 2) Tanggung Jawab 3) Disiplin 4) Inisiatif.

Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam penelitian ini berikut beberapa hasil penelitian terdahulu, pertama yang dilakukan oleh Suwati, Y (2013) Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 29 orang responden yang berasal dari populasi pegawai PT Tunas Hijau Samarinda. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian yang dilakukan Potu, A (2013) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haragon Surabaya. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian yang dilakukan Yudiaatmaja dan Yulianthini (2016) Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN cabang Madiun. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat penelitian yang dilakukan Riyadi, S (2012) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelima penelitian yang dilakukan Yuliana, M (2014) Penelitian ini ditujukan untuk menguji Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT taruna sejahtera ungaran. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: data diolah, 2018

Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF
- H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi artinya wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT FIF Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 40 orang karyawan, maka semua karyawan PT FIF Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1) Kompensasi adalah pemberian suatu kompensasi sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan PT FIF Surabaya sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan 2) Motivasi adalah motivasi timbul dari diri sendiri atau dari dorongan orang lain, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan PT FIF Surabaya 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja harus tercipta suasana yang nyaman, aman dan memenuhi standar kriteria sebuah tempat kerja yang memenuhi standar keamanan sebuah tempat kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT FIF Surabaya 4) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari kemampuan karyawan PT FIF Surabaya dalam menghasilkan *output* sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016:48).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19). Peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan (indikator) dari setiap variabel. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (kompensasi, motivasi, lingkungan kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan yaitu: $KK = a + b_1KP + b_2MT + b_3LK + e$

- KK = Kinerja karyawan (*dependent variable*)
- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi KP
- b_2 = Koefisien regresi MT
- b_3 = Koefisien regresi LK
- KP = Kompensasi (*independent variable*)
- MT = Motivasi (*independent variable*)
- LK = Lingkungan Kerja (*independent variable*)
- e = Nilai residu

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:99): (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF, korelasi antar independen, dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10, nilai korelasi antar independen kurang dari 0,95, dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (KP)

Pernyataan	Signifikansi	$\alpha =$ 0,05	Pearson Corelation	Keterangan
Gaji	0,000	0,05	0,787	Valid
Insentif	0,000	0,05	0,743	Valid
Bonus	0,000	0,05	0,806	Valid
Upah	0,000	0,05	0,790	Valid
Asuransi	0,000	0,05	0,850	Valid

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai semua signifikansi dari masing-masing pernyataan lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac <i>h's</i> <i>Alpha</i>	N of <i>Items</i>	Cronbach <i>'s Alpha</i>	Keteranga <i>n</i>
KP	0,807	4	0,7	Reliabel
MT	0,864	7	0,7	Reliabel
LK	0,881	5	0,7	Reliabel
KK	0,820	4	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah(2018)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 hal itu menandakan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.193	39.954		.355	.724
KP	.216	.089	.289	2.418	.021
MT	.266	.083	.284	3.199	.003
LK	.606	.130	.533	4.652	.000

Sumber : Data diolah (2018)

Persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 14,193 + 0,216KP + 0,266MT + 0,606KK + e$$

Penjelasan dari tiap koefisien akan dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (14,193) konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 14,193. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Kompensasi (KP), Motivasi (MT) dan Lingkungan Kerja (LK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) cenderung positif.

Koefisien Variabel Kompensasi (0,216) koefisien untuk variabel Kompensasi bernilai positif, hal itu berarti kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,216 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Motivasi (0,266) koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,266 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,606) koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,606 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4
 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.726	19.0677

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4 tersebut didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,726 atau 72,6%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 72,6% variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Goodness of fit)

Tabel 5
 Hasil Uji Kelayakan Model
 ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	39.515	3	13.838	35.431	.000 ^b
Residual	2.986	36	.579		
Total	13.236	39			

Sumber: Data diolah (2018)

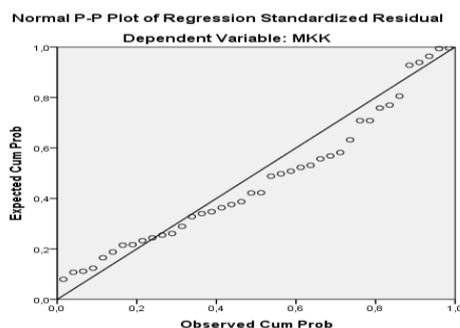
Berdasarkan tabel 5 hasil perhitungan, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Uji Asumai Klasik

a. Normalitas

Grafik Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *grafik normal probability plot* tampak pada gambar 1:



Gambar 2

Grafik Normal Probability Plots

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal pada regresi yang teliti.

Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*

Standardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.0000000
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.064
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 6 hasil perhitungan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,090 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dari hasil pendekatan grafik dan pendekatan statistik menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini, telah terdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

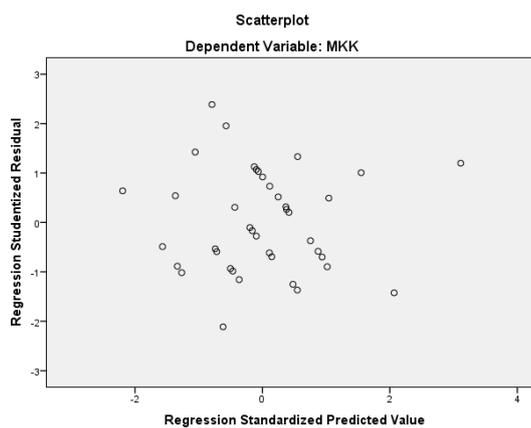
Model	Correlations		Collinearity Statistic	
	Zero-Order	Tolerance	VIF	
(Constant)				
KP	.067	.301	3.323	
MT	.820	.999	1.001	
LK	.214	.301	3.325	

a. Dependent Variable : KK

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan yang tertulis, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot
Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
KP	.216	39.954	2.418	.021	0,05	Signifikan
MT	.266	.089	3.199	.003	0,05	Signifikan
LK	.606	.130	4.652	.000	0,05	Signifikan

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan KP, MT, dan LK secara parsial berpengaruh terhadap KK, karena nilai signifikansi semuanya 0,05

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (KP) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori dikemukakan oleh Suwatno (2001:105) yaitu kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013:246), bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dalam kegiatan operasionalnya bahwa perusahaan PT FIF Surabaya telah memberikan gaji, insentif, bonus, upah dan asuransi. Jika semua hal ini telah dilakukan oleh pimpinan PT FIF Surabaya kepada karyawan maka kinerja karyawan akan dapat meningkat.

Pengaruh Motivasi (MT) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi. Hal tersebut dapat terlihat dalam kegiatan operasionalnya bahwa perusahaan PT FIF Surabaya telah memberikan gaji, insentif, bonus, upah dan asuransi. Jika semua hal ini telah dilakukan oleh pimpinan PT FIF Surabaya kepada karyawan maka kinerja karyawan akan dapat meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Suatu lingkungan kerja yang baik bisa dikatakan apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Heny (2015) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian lingkungan kerja yang berada di perusahaan PT FIF Surabaya suasana kerjanya, hubungan dengan rekan kerja, tersedia fasilitas kerja, penerangannya, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta keamanan kerjanya yang cukup baik. Jika semua hal ini optimal maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT FIF Perkasa Surabaya.

Simpulan

Pertama kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT FIF Surabaya ditingkatkan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat karena pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan kerja karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan PT FIF Surabaya ditingkatkan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat karena pemberian dorongan motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan lebih berkontribusi terhadap perusahaan, ketiga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat

dikatakan lingkungan kerja pada PT FIF Surabaya berjalan kondusif atau berjalan dengan semestinya maka kinerja karyawan akan lebih meningkat karena pentingnya kelengkapan fasilitas kerja dan keamanan kerjanya terjamin membuat karyawan lebih nyaman berada di perusahaan.

Saran

Pertama PT FIF Surabaya adalah a) Disarankan kepada perusahaan PT FIF Surabaya agar memberikan tunjangan yang lebih kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat b) Disarankan kepada pimpinan perusahaan PT FIF Surabaya agar lebih memotivasi lagi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat c) Disarankan bagi perusahaan PT FIF Surabaya agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang layak kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat d) Disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan beberapa faktor atau indikator lain yang mungkin belum dijelaskan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan PT FIF Surabaya, sehingga akan berguna dan bermanfaat bagi pengetahuan masyarakat luas. Kedua Saran bagi penelitian selanjutnya adalah Penelitian ini dilakukan pada PT FIF Surabaya yang hanya mencakup tentang kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Gouzali, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) suatu pendekatan Mikro*. Djanbatan. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. Umar. 2015. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indahingwati, A., Hasanah, I. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan terhadap kinerja pada RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mulyadi, 2015. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Panggabean, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Graha Indonesia.
- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno. Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Revormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Reflika Aditama Eresco.
- Suwatno. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandungg.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta. Alfabeta.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta Selemba Empat.