

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDOMOBIL MALANG

Mohammad Rofiudin

STIE Indocakti, Jl. Ijen 90-92 Kota Malang Jatim

E-mail: mohammadr072@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomobil Malang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian regresi berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 24. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan responden sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomobil Malang secara positif dan signifikan.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai penunjang keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak jalannya perusahaan serta aset penting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, guna mendukung proses kerja yang lebih baik.

Dengan berjalannya waktu, usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai persoalan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Ketatnya persaingan dan kemajuan jaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Untuk menghadapi kemajuan zaman dan persaingan antara perusahaan, memerlukan

karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan utama perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan. Selain pengelolaan sumber daya manusia, maka bonus atau tunjangan serta sejenisnya harus diberikan kepada karyawan yang kinerjanya bagus dan selalu membawa kemajuan bagi perusahaan. Karena dengan adanya reward tersebut, maka karyawan akan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya untuk perusahaan. Serta karyawan akan selalu mempunyai sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebagai salah satu wujud pemberian *reward* kepada karyawan adalah pemberian kompensasi yang rutin diberikan oleh perusahaan. Serta pemberian kompensasi yang bisa mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan.

Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh,

mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam mendukung karyawan dalam proses kerjanya, yang hal tersebut dapat berdampak pada kenyamanan para karyawan dalam kreatifitas dan inovasi. Hal yang sangat mendukung adalah penerangan, kebersihan, fasilitas, keamanan, hubungan dengan pimpinan dan hubungan antar sesama

Indomobil Malang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang sudah menggunakan sistem e-business untuk mendukung proses bisnisnya. Penggunaan sistem *e-business* pada perusahaan otomotif merupakan kebutuhan yang sangat penting karena perusahaan ini memiliki cabang yang tersebar diseluruh Indonesia bahkan bekerjasama dengan yang ada di luar negeri sehingga sangat membantu proses penyaluran informasi dan penjualan produk ke seluruh bagian di dunia.

Otomotif merupakan kendaraan paling umum dan banyak yang beredar di jalan dan mampu beradaptasi di berbagai permukaan. Sudah hampir 100 tahun lebih kehidupan manusia dibantu oleh teknologi otomotif. Otomotif kendaraan bermotor sangat membantu manusia dalam menjalani tugas atau profesi dan kewajibannya. Pabrik, penjualan, perawatan otomotif telah menjadi kunci utama dalam industri ekonomi.

Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomobil Malang”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Indomobil Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan Indomobil Malang

Hipotesis Penelitian

1. Pengertian Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan hubungan antar variabel penelitian dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis penelitian dirumuskan dari hasil pengembangan kerangka teoritis, dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atas masalah penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis dapat berupa hipotesis deskriptif atau hipotesis mengenai hubungan, tergantung pada tipe penelitian. Nuryaman dan Veronica (2015:55)

2. Perumusan Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang
- H₂: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang
- H₃: Terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang

Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis menerapkan teori tentang pengaplikasian konsep kompensasi, serta kinerja karyawan
 - b. Bagi civitas akademik, dapat menambah informasi sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti
 - 1) Sebagai aplikasi dari proses belajar dalam memperdalam penelitian
 - 2) Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai konsep kompensasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan
 - 3) Mengetahui relevansi antar teori dengan praktek sebenarnya lapangan.
 - b. Bagi Perusahaan
 - 1) Dapat memberikan informasi yang relevan guna membawa kemajuan bagi perusahaan Indomobil Malang
 - 2) Sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya mengenai prosedur pemberian Kompensasi pada karyawan Indomobil Malang

Kajian pustaka Kompensasi

Menurut Handoko “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Handoko, 2003, p.155).” Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan, “Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2002 :135).”

Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar-kecilnya kompensasi

sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari. Faktor yang sulit dikendalikan tersebut harus mampu disiasati agar tujuan yang ingin dicapai tetap dapat diwujudkan. Harzberg dalam Adair (2008) menjelaskan bahwa lingkungan dan pengawasan memiliki kekuatan untuk mematahkan motivasi untuk membuat orang tidak puas. Selain itu faktor yang membuat orang lain mengalami kepuasan di lingkungan kerja bukanlah kebalikan dari faktor yang membuatnya tidak puas. Ketidakpuasan di lingkungan kerja disebabkan oleh tidak memadainya lingkungan atau konteks pekerjaan (Hamid 2014:49).

Menurut Graicunas dalam Malayu mengemukakan tiga jenis hubungan yang dapat membuat kondusifitas kerja karyawan dapat tercipta dalam suatu organisasi (Hamid 2014:49), yaitu:

- a. Hubungan tunggal langsung, ialah hubungan langsung antara atasan dan bawahan.
- b. Hubungan kelompok langsung, ialah hubungan langsung antara atasan dengan para bawahannya.
- c. Hubungan silang, ialah hubungan antar bawahan yang disaksikan oleh atasan.
- d. Total hubungan, merupakan total hubungan yang perlu dilakukan manajer yang jika semakin banyak akan semakin sulit dilakukannya, begitu pula sebaliknya, semakin sedikit hubungan yang harus dilakukan akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut adalah faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito dalam Kusuma (2013:21-23) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai.

- Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- b. Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
 - c. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.
 - d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, kontruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.
 - e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga kontruksi gedung mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
 - f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi alam bekerja akan terganggu.
 - g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Putra (Untari dan Wahyuati 2014:3-4) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik menurut Siagian dalam Putra (Untari dan Wahyuati 2014:3-4) sebagai berikut:

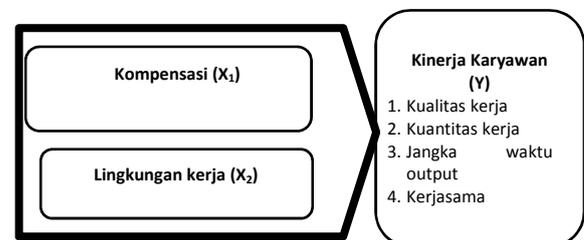
- 1) Bangunan tempat kerja. Disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam satu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.

- 3) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- 4) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 6) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau mushola, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya.
- 7) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah, dan mudah diperoleh.

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena perilaku karyawan yakni berupa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang.

Secara garis besar, kerangka pikir peran kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pikir : Analisis Pengaruh kompensasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Indomobil Malang.

Hipotesis

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian berikut ini :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Malang.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan objek yang diteliti, metode yang digunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nuryaman dan Christina (2015:6), penelitian deskriptif adalah penelitian tujuannya untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang karakteristik tertentu (variabel tertentu) dari suatu subjek yang sedang menjadi perhatian dalam kegiatan penelitian tersebut.

Menurut Nugroho dkk (2012:1) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan pengambilan keputusan manajerial yang didasarkan atas penggunaan metode-metode ilmiah dengan menggunakan analisis kuantitatif untuk membantu manajer atau pengambil keputusan dalam membuat keputusan atau kebijakan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Nuryaman dan Christina (2015:101) populasi menunjukkan seluruh kelompok orang, kejadian atau sesuatu yang menjadi ketertarikan peneliti untuk diinvestigasi. Bisa juga dikatakan bahwa populasi merupakan total kumpulan elemen yang dari kumpulan tersebut akan dibuat kesimpulan.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian sekaligus sumber data adalah seluruh karyawan dealer kendaraan Indomobil cabang Malang yang berjumlah 58 tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian.

Sampel Penelitian

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi, sampel berisi beberapa anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, yang membentuk sampel hanyalah beberapa elemen populasi saja, bukan seluruh elemen. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam (Ade, 2014:35) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batasan kesalahan yang diperbolehkan

berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{58}{1 + 58 (0.05)^2} = \frac{58}{1,145}$$

$$n = 50,6$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 50,6 yang dibulatkan menjadi 50 karyawan.

Instrumen Penelitian

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisisioner. Menurut Sugiyono dalam Ade (2014:39) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan metode skala Likert (*Likert Summated Ratings*).

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Sugiyono dalam Wahyuni (2013:40-41), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

b. Sumber Data

Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

1) Data Primer

Yaitu data langsung yang didapat dari Indomobil Malang. Data langsung yang digunakan yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, mencari informasi melalui wawancara, serta memberikan kuisisioner kepada beberapa responden.

2) Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain dengan menggunakan buku-buku, literature, dan jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat diperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

Penulis melakukan penelitian dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk memperoleh keterangan yang sesungguhnya tentang data dan informasi mengenai pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Penulis melakukan dengan cara berikut:

a. Observasi (Pengamatan)

Menurut Narbuko dan Achmadi (2012:70-72) observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.

Informasi yang saya dapatkan dalam penelitian pada Indomobil Malang, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung keadaan di lokasi serta mendapatkan data yang dapat mendukung penelitian ini.

b. Wawancara

Wawancara menurut Narbuko dan Achmadi (2012:83) adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

Wawancara yang saya lakukan di Indomobil Malang yaitu kepada beberapa pimpinan divisi serta beberapa karyawan tentang pelatihan, lingkungan, dan kinerja karyawan, serta masalah yang sedang terjadi pada perusahaan.

c. Kuisisioner (Angket)

Metode kuisisioner menurut Narbuko dan Achmadi (2012:76-77) adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti.

Tujuan dilakukan angket atau kuisisioner adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.
- 2) Memperoleh informasi mengenai suatu masalah secara serentak.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner kepada karyawan Indomobil Malang.

Teknik Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika butir pertanyaan

atau pernyataan dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, menurut Anwar Sanusi dalam Lestari (2016:39), dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

x = Skor Butir

y = Skor Butir Total

n = Jumlah Sampel (Responden)

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan Program SPSS 18.0.

Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi *pearson* atau dengan rumus korelasi *product moment*. Nilai r_{xy} yang diperoleh akan dikonsultasikan dengan harga r *product moment* tabel pada taraf signifikansi 0,05. Bila $r_{xy} > r_{tab}$ maka item tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui butir-butir pertanyaan yang gugur karena tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam Lestari (2016:40), uji realibilitas digunakan untuk menentukan apakah kuisisioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Untuk statistik *Cronbach Alpha* () digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka realibilitas datanya semakin terpercaya. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software SPSS*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

r_j = Realibilitas Konsumen

$$\begin{aligned}
 k &= \text{Banyaknya Butir Pertanyaan} \\
 \sum \sigma_b^2 &= \text{Jumlah Varian Butir} \\
 \sigma_t^2 &= \text{Varian Total}
 \end{aligned}$$

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Menurut Ghozali dalam Lestari (2016:41), nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF 10. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto dalam Lestari (2016:42), persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, tidak menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non parametik. Uji statistik non-parametik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnov* (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, atau 5% maka variabel terdistribusi normal.

Analisis Data

1. Analisis kuantitatif

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program “*SPSS For Windows Release 18.0*”

a. Analisis Regesi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono dalam (Ade 2014:40) yang modelnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + \mu$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan Kerja

1 dan 2 = Koefisien Regresi

= Konstanta

μ = Error

Hasil Analisis

Di tahun 2002, PT. Wahana Wirawan mulai mengembangkan operasional bisnisnya dengan membuka cabang-cabang baru diluar Jakarta melalui suatu program kerja sama dengan dealer setempat, yang dikenal dengan program Join Dealer. Adapun komposisi sahamnya yaitu 51% PT. Wahana Wirawan dan 49% Dealer Setempat. Dibulan Februari tahun 2004, PT Indocitra Buana berubah menjadi PT Indomobil Wahana Trada yang berperan sebagai distributor Renault. Sejak dimulainya program Join Dealer ditahun 2002 oleh PT. Wahana Wirawan, saat ini jumlah dealer Nissan telah mencapai 30 showroom yang tersebar di Indonesia

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan Indomobil Malang yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin,

tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan di

Variabel	Butir	Kaiser MSA
Kompensasi	5	0.729
Lingkungan Kerja	6	0.763
Kinerja karyawan	6	0.664

perusahaan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Walaupun instrumen yang digunakan dalam penilaian ini merupakan adopsi dan modifikasi dari instrumen penelitian terdahulu yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, namun untuk lebih menyakinkan bahwa skala yang digunakan adalah skala yang tepat maka peneliti melakukan uji ulang terhadap validitas dan reliabilitas pengukuran data. Dalam melakukan uji coba instrumen peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas ini dengan 50 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

Dalam uji validitas menunjukkan, bahwa skala pengukuran yang dipakai valid seperti yang terlihat dalam tabel berikut :

Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0,50 untuk dapat dilakukan analisis factor (Ghozali, 2016:58).

Dari hasil uji validitas di atas nampak bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (Kaiser's MSA)* > 0,50, sehingga data yang dikumpulkan dapat dikatakan tepat untuk faktor analisis dan juga mengindikasikan validitas konstruk dari masing-masing variabel. Sehingga instrumen tersebut dapat digunakan pada responden sesungguhnya.

Sedangkan uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Menurut Nunally dalam Ghozali (2016:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

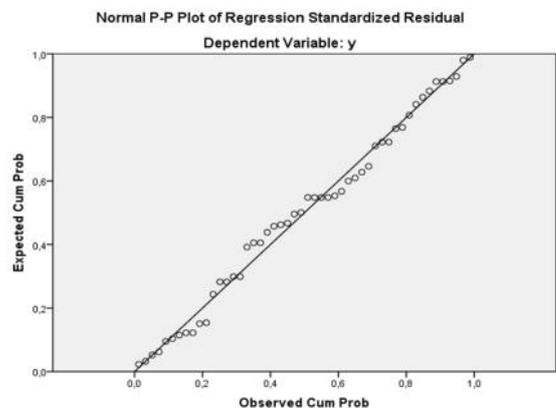
Dalam uji reliabilitas menunjukkan, bahwa skala pengukuran yang dipakai reliabel seperti yang terlihat dalam tabel berikut :

Variabel	Butir	Alpha
Kompensasi	5	0,805
Lingkungan Kerja	6	0,759
Kinerja Karyawan	6	0,709

Dari hasil uji reliabilitas di atas nampak bahwa nilai *cronbach-alpha* lebih dari 0,70, jadi hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan, karena memiliki nilai *cronbach-alpha* di atas 0,70.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian asumsi ini menggunakan alat bantu program *SPSS for Windows Release 18.0*



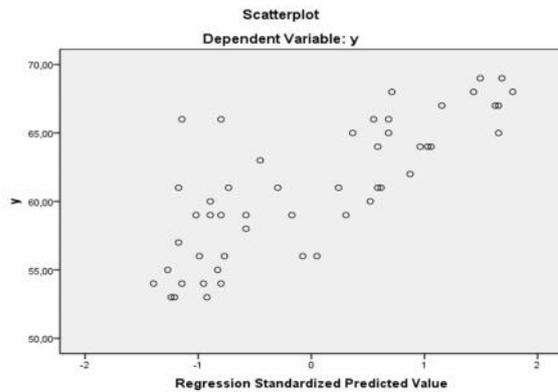
Cara membaca *output* (Priyatno, 2010:61) : Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada *output* di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan variasi dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010:66).

Gambar 4.2
Deteksi Heteroskedastisitas



Dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010:74) :

Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Non Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variable independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model yang regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan VIF (priyatno, 2010:62).

Dari tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

d. Identifikasi ada tidaknya kasus autokorelasi

Dari tabel Model Summary diperoleh nilai Durbin Watson pengujian hipotesis

pertama 2,415, untuk pengujian hipotesis kedua, 2,488. Dikaitkan dengan pengujian yang dilakukan D-W, nilai yang terletak $1,65 < d < 2,53$ berarti tidak terjadi autokorelasi.

Pengaruh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga bertujuan untuk menguji kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan sebagai berikut :

H3 : Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga ini diuji dengan regresi berganda, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,609 + 0,853 + 0,484$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- α =Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- X₁ = Kompensasi (variable independen)
- X₂ = Lingkungan Kerja

Penjelasan persamaan menurut Priyatno (2016:96) sebagai berikut : Konstanta sebesar 8,283 ; artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 8,283.

a. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,835 ; artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami

	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	F	Sig.
(Constan)	0,609	7,325		-.083	0,934	38,	0,0
Kompensasi	0,835	0,199	0,4	4,285	0,000	03	00
Ling. Kerja	0,484	0,135	79	3,589	0,001	7	

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
R = 0,786
R Square = 0,618
Adjusted R² = 0,602

peningkatan sebesar 0,853 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,484 ; artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,484 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

(1) Pengujian koefisien regresi variabel Kompensasi (X1)

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05

c. Menentukan t hitung

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t hitung sebesar 4,285

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (diuji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $54-3-1=50$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,987.

e. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,209 > 1,676$) maka Ho ditolak.

g. Kesimpulan

Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,209 > 1,676$) maka Ho ditolak, artinya bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan Indomobil Malang.

(2) Pengujian koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2)

a. Menentukan Hipotesis

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05

c. Menentukan t hitung

Berdasarkan *output* di atas diperoleh t hitung sebesar 3,511

d. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (diuji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $54-3-1=50$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 3,511

e. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

f. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,511 > 1,987$) maka Ho ditolak.

g. Kesimpulan

Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,166 > 1,676$) maka Ho ditolak, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif, artinya semakin meningkat motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan Indomobil Malang

(3) Analisis koefisien determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output* dari hasil analisis regresi berganda di atas atau pada tabel 4.14.

Menurut Santoso dalam Priyatno (2016:97) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjuster R² sebagai koefisien determinasi. *Adjuster R Square* adalah nilai R Square yang telah disesuaikan. Berdasarkan *output* diperoleh angka *Adjuster R Square* sebesar 0,608 atau (60,8%).

Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,8%. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 60,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

(4) Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Tahap-tahap untuk melakukan uji F menurut Priyatno (2016:100) sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

$H_0 = 0$ Artinya gaya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a = \neq 0$ Artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar **78,457**.

c. Menentukan F_{tabel}

F tabel dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $104 - 2 - 1 = 101$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,304.

d. Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,457 > 3,304$), maka H_0 ditolak

f. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($78,457 > 3,304$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hipotesis Pertama

Hasil analisis regresi sederhana tampak bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,590 atau 59%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 59% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59\%) = 41\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar model yang ditetapkan misalnya variabel inisiatif, pelatihan, dll. Hubungan yang ditunjukkan pada koefisien regresi adalah positif, artinya jika kompensasi

meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini dapat menerima hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Hasil analisis regresi sederhana tampak bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. Dari perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,589 atau 59%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja 59 % sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59\%) = 41\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar model yang ditetapkan misalnya variabel inisiatif, pelatihan, dll. Hubungan yang ditunjukkan pada koefisien regresi adalah positif, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini juga dapat menerima hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Ketiga

Dari hasil analisa regresi berganda ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Dealer Toyota Malang.

Dari perhitungan ditemukan β dari interaksi antara gaya kepemimpinan dan motivasi (X_1X_2) sebesar 0,608 dengan slope positif. Hal ini berarti kelipatan secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8% dengan slope positif. Atau dapat diartikan 60,8% varian skor kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi.

Hasil perhitungan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) dengan kinerja karyawan. Dari perhitungan di atas ditemukan R Square sebesar 0,608 atau 60,8%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 60,8\%) = 39,2\%$ dipengaruhi oleh variabel di luar model yang ditetapkan misalnya variabel insentif, pelatihan dan gaji/kesejahteraan.

Jika dilihat dari gaya kepemimpinan saja maka pengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai slope positif artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan hal ini terjadi karena karyawan Dealer Toyota Malang sangat membutuhkan gaya kepemimpinan dan motivasi guna meningkatkan kinerjanya.

Dari perhitungan di atas didapatkan R square yang cukup besar yaitu sebesar 60,8%, hal tersebut menunjukkan bahwa responden faham benar akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Jika dilihat dari kompensasi saja maka pengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai slope positif artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan hal ini terjadi karena karyawan Dealer Toyota Malang sangat membutuhkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerjanya.

Dari perhitungan di atas didapatkan R square yang cukup besar yaitu sebesar 60,8%, hal tersebut menunjukkan bahwa responden faham benar akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada perusahaan Dealer Toyota Malang

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Dealer Toyota Malang,
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Dealer Toyota Malang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Dealer Toyota Malang.

Saran

Adapun saran diberikan adalah:

1. Diharapkan peneliti berikutnya agar kiranya menambah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.
2. Karena variabel gaya kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan Dealer Toyota Malang untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain lain.