

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA CV. MULTI ARUM CEMINDO – SURABAYA)**

Oleh:

Moch. Robby Syarifur Rochmatulloh

Email: robbysyarifur@gmail.com

Dr. Ir. JFX. Susanto Sukiman, M.M

Email : susanto.sukiman@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian dilatar belakangi adanya penurunan kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Alat yang digunakan adalah menggunakan tabulasi terhadap kuesioner pengumpulan data yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan Uji Validitas menunjukkan ada beberapa pertanyaan dalam indikator yang tidak valid dikarenakan $r_{hitung} < r_{tabel}$. Oleh karena itu penulis melakukan eliminasi terhadap beberapa pertanyaan yang tidak valid sehingga menghasilkan pertanyaan valid dan digunakan dalam analisis selanjutnya. Untuk Uji Reliabilitas dari semua variabel diperoleh nilai cronbach $\alpha > 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Uji Hipotesis secara parsial motivasi (X1) berpengaruh positif tetapi dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Lingkungan (X2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,898 > 0,05$. Dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Uji Hipotesis secara simultan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, Lingkungan, dan Kompensasi.

ABSTRACT

The background of the research is a decrease in the performance of CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya who cannot complete the work according to the specified target. The tool used is tabulation of

data collection questionnaires in the form of validity and reliability tests. The hypotheses in this study are Motivation, Environment, Compensation, and Employee Performance.

The results obtained based on the Validity Test showed some questions in the indicators were not valid because $r_{count} < r_{table}$. Therefore, the authors delete some invalid questions so as to produce valid questions and be used in further analysis. For the reliability test of all variables, the value of cronbach alpha > 0.6 is declared reliable. Hypothesis testing partially motivation (X1) has a positive but significant effect on employee performance with a significance value of $0.015 < 0.05$. Environment (X2) has a negative and insignificant effect on employee performance with a significance value of $0.898 > 0.05$. And compensation (X3) has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.020 < 0.05$. Simultaneous Hypothesis Testing with a significance value of $0.000 < 0.05$ indicates that Motivation, Environment, and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: Performance, Motivation, Environment, and Compensation.

I. LATAR BELAKANG

Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cepat meningkat. Cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan perusahaan, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu perusahaan.

Robert L. mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan. Menurut T. Hani Handoko, bila

kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Menurut Rivai kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila kompensasi tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk proses perekrutan karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Menurut Wursanto motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawan, yaitu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Pemahaman perusahaan akan dorongan-dorongan intern karyawan yang dapat memacu kinerja karyawan sangat perlu dikembangkan, sehingga tujuan perusahaan yang maksimal dapat tercapai serta karyawan terpuaskan. Dalam nitisemito, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat

diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Oleh sebab itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas–tugasnya. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Informasi yang diperoleh bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan CV. Multi Arum Cemindo saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menghadapi era persaingan yang ketat. Sedangkan kompensasi yang ada di CV. Multi Arum Cemindo ini sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari beberapa pemberian tunjangan kepada karyawan seperti uang rajin, uang lembur, uang ulang tahun, tunjangan hari raya, tunjangan natal dan juga tunjangan imlek. Tetapi ada beberapa masalah seperti tugas kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan SOP kerja mereka. Dan masih ada beberapa masalah yang belum diketahui, oleh karena itu penulis ingin mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MULTI ARUM CEMINDO SURABAYA”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo?
4. Apakah motivasi, lingkungan, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo?
5. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara motivasi, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja pada CV. Multi Arum Cemindo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Arum Cemindo
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja pada CV. Multi Arum Cemindo
5. Untuk menganalisis pengaruh yang lebih dominan antara motivasi, lingkungan, dan kompensasi terhadap kinerja pada CV. Multi Arum Cemindo

II. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti factor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Lingkungan

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Menurut Basuki dan Susilowati, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Dalam setiap organisasi dapat dipastikan akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para karyawan guna mendukung kinerjanya.

Kompensasi

Menurut Hani Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Mangkunegara kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Kompensasi memenuhi kebutuhan minimal karyawan yang akan menjadikan motivasi bagi karyawan. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan akan memberikan kepuasan.

Menurut Robert L. Malthis dan Jakson mendefinisikan kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu dalam organisasi

Kinerja Karyawan

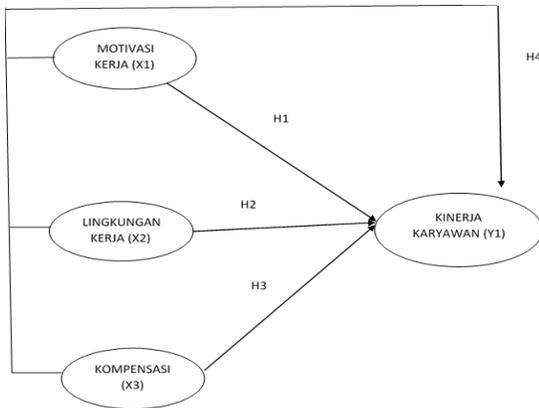
Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Bambang K. dalam Mangkunegara kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sementara, menurut Bastian dalam Fahmi menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Menurut Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kesimpulan yang diambil dari definisi kinerja menurut para ahli diatas bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan oleh para karyawan selama satu periode guna memenuhi tanggung jawab serta persyaratan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Besarnya kinerja karyawan menggambarkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kerangka pemikiran

Kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Hipotesis penelitian

- H-1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
- H-2 : Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja
- H-3 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
- H-4 : Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kompensasi terhadap Kinerja
- H-5 : Pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian pada CV. Multi Arum Cemindo, yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif data diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu,

teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Bagian Repacking dan Staff CV. Multi Arum Cemindo yang berjumlah 37 karyawan. Dengan kondisi seperti ini maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan kata lain penelitian ini bisa disebut dengan penelitian populasi. Jumlah responden ini dapat dikatakan layak karena menurut Roscoe dalam Sugiyono Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Multi Arum Cemindo yang berjumlah 37 karyawan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Metode Pengumpulan Data Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai langsung responden untuk mendapatkan informasi. Pengumpulan data ini untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan untuk memperkuat latar belakang.

Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan keusioner dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan.

Metode Analisis Data Uji instrument

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran itu diulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinearitas, heteroskedestisitas dan uji Normalitas.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang berhasil dikumpulkan menggunakan alat bantu komputer dengan program statistical program for social sience (SPSS) version 2.1. data yang ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembaca dan diberikan penjelasan secara deskriptif.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variable penelitian valid atau tidak.

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	XI.1.1	0.548	0.3291	Valid
	XI.1.2	0.323	0.3291	Tidak Valid
	XI.2.1	0.506	0.3291	Valid
	XI.2.2	0.573	0.3291	Valid
	XI.3.1	0.356	0.3291	Valid
	XI.3.2	0.603	0.3291	Valid
	XI.4.1	0.556	0.3291	Valid
	XI.4.2	0.513	0.3291	Valid
	XI.5.1	0.505	0.3291	Valid
	XI.5.2	0.427	0.3291	Valid

Lingkungan	X2.1.1	0.432	0.3291	Valid
	X2.1.2	0.159	0.3291	Tidak Valid
	X2.1.3	0.391	0.3291	Valid
	X2.1.4	0.021	0.3291	Tidak Valid
	X2.2.1	0.611	0.3291	Valid
	X2.2.2	0.694	0.3291	Valid
	X2.2.3	0.762	0.3291	Valid
	X2.3.1	0.551	0.3291	Valid
	X2.3.2	0.430	0.3291	Valid
	X2.3.3	0.124	0.3291	Tidak Valid
Kompen sasi	X3.1.1	0.385	0.3291	Valid
	X3.1.2	0.508	0.3291	Valid
	X3.1.3	0.325	0.3291	Tidak Valid
	X3.2.1	0.495	0.3291	Valid

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Sebelum Eliminasi

Kinerja	X3.2.2	0.616	0.3291	Valid
	X3.2.3	0.240	0.3291	Tidak Valid
	X3.2.4	0.434	0.3291	Valid
	Y1.1.1	0.581	0.3291	Valid
	Y1.1.2	0.584	0.3291	Valid
	Y1.1.3	0.253	0.3291	Tidak Valid
	Y.2.1	0.511	0.3291	Valid
	Y1.2.2	0.128	0.3291	Tidak Valid
	Y1.3.3	0.694	0.3291	Valid
	Y1.3.2	0.633	0.3291	Valid

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Setelah Eliminasi

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1.1	0.621	0.3291	Valid
	X1.2.1	0.529	0.3291	Valid
	X1.2.2	0.509	0.3291	Valid
	X1.3.1	0.382	0.3291	Valid
	X1.3.2	0.631	0.3291	Valid
	X1.4.1	0.543	0.3291	Valid
	X1.4.2	0.547	0.3291	Valid
	X1.5.1	0.427	0.3291	Valid
	X1.5.2	0.462	0.3291	Valid
Lingkungan	X2.1.1	0.451	0.3291	Valid
	X2.1.3	0.382	0.3291	Valid
	X2.2.1	0.647	0.3291	Valid
	X2.2.2	0.714	0.3291	Valid
	X2.2.3	0.766	0.3291	Valid
	X2.3.1	0.560	0.3291	Valid
	X2.3.2	0.499	0.3291	Valid
Kompensasi	X3.1.1	0.418	0.3291	Valid
	X3.1.2	0.510	0.3291	Valid

Pada tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa ada beberapa item pertanyaan yang memiliki nilai tidak valid, oleh karena itu peneliti melakukan eliminasi, setelah dilakukan eliminasi pada tabel 4.2 diatas maka hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan item pertanyaan yang tidak valid karena $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ tidak akan diikutkan pada analisis selanjutnya.

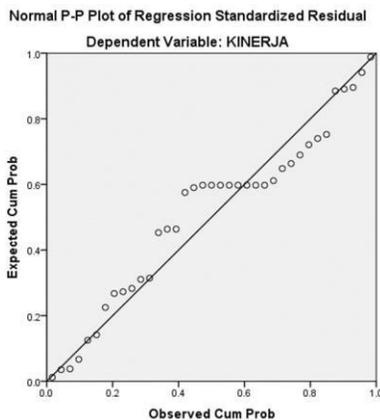
Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0.667	0.60	Reliabel
Lingkungan (X2)	0.685	0.60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.693	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.749	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Crobach's Alpha dari variable Motivasi (X_1), variable Lingkungan (X_2), variable Kompensasi (X_3), dan variable Kinerja (Y) lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian telah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian. Uji Normalitas

Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Normal P – P Plot



Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan yang pertama yaitu data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

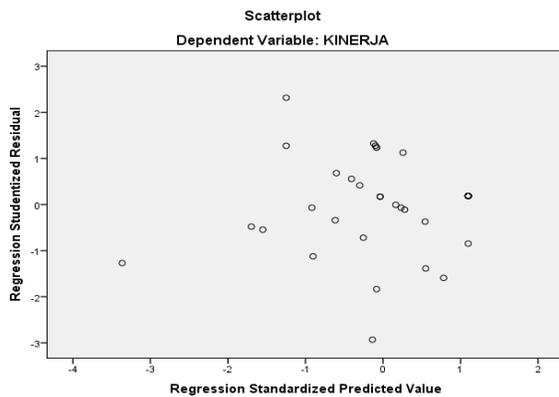
Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4 Uji Multikolinieritas

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa semua nilai variabel bebas memiliki Tolerance Value > 0,1 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas terlihat bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa hasil uji tidak terjadi heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
MOTIVASI	.636	1.571
LINGKUNGAN	.536	1.867
KOMPENSASI	.649	1.541

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.488	3.575		.136	.892
1 MOTIVASI	.275	.108	.413	2.553	.015
LINGKUNGAN	-.013	.104	-.023	-.129	.898
KOMPENSASI	.490	.200	.393	2.455	.020

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.488 + 0.275X_1 + (- 0.013) X_2 + 0.490X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan di sajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 0.488 artinya bahwa jika nilai variabel bebas yang terdiri dari motivasi, lingkungan dan kompensasi bernilai 0, maka variabel dependen yaitu kinerja akan tetap sebesar 0.488. Variabel motivasi mempunyai nilai positif dengan nilai koefisien sebesar

0.275. Variabel lingkungan mempunyai nilai negatif dengan nilai koefisien sebesar -0.013.

Variabel kompensasi mempunyai nilai positif dengan nilai koefisien sebesar 0.490.

Uji Analisis Koefisien

Determinasi Berganda

Tabel 4.6 Uji Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.401	100.182

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 4.6 diatas, kita bisa memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (Motivasi, Lingkungan, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen

(Kinerja). Pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (Korelasi). Jika nilai $R > 0.5$ maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Seperti terlihat dalam tabel model summary di atas. Dari koefisien determinasi yang telah di sesuaikan (Adjusted R Square) adalah sebesar 0.401 atau 40.1%. Adjusted R Square berkisar pada angka 0 – 1, dengan catatan semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 40.1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 59.9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Pada hasil analisis hasil uji t untuk variabel motivasi (X_1) pengaruhnya terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (2.553) > t_{tabel} (2.03452)$ dan tingkat signifikansi 0,015 lebih kecil dari $(\alpha) = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan (X_2) pengaruhnya terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (0.129) < t_{tabel} (2.03452)$ dan tingkat signifikansi 0.898 lebih besar dari $(\alpha) = 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada hasil analisis hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_3) pengaruhnya terhadap kinerja diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (2.455) > t_{tabel} (2.03452)$ dan tingkat signifikansi 0.020 lebih kecil dari $(\alpha) = 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.7 Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, lingkungan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 9.035 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.892 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dimana F_{tabel} dilihat dari residual pada hasil SPSS yakni 33 setelah itu pada tabel titik persentase distribusi F di lihat pada pembilang 3 dengan begitu hasil nilai F_{tabel} sebesar 2.892.

Maka dapat disimpulkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ Serta tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha $(\alpha) = 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama variabel independen (motivasi, lingkungan dan kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Dengan demikian hipotesa keempat dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.204	3	9.068	9.035	.000 ^b
Residual	33.120	33	1.004		
Total	60.324	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN

Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Berpengaruh Dominan

Tabel 4.8 Nilai Koefisien Beta

Tabel 4.21 Nilai Koefisien Beta

	Beta
MOTIVASI	.413
LINGKUNGAN	-.023
KOMPENSASI	.393

Sumber: SPSS 21 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai beta tertinggi adalah variabel motivasi (X_1). Dapat disimpulkan hipotesis kelima dalam penelitian ini terbukti kebenarannya berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel motivasi memiliki nilai beta sebesar 0.413. Dengan demikian hipotesa keempat terbukti kebenarannya bahwa variabel motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.275 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,015 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil

t_{hitung} sebesar 2.553 lebih besar dari t_{tabel}

sebesar 2.03452 nilai positif terlihat dari

koefisien regresi sebesar 0.275. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh motivasi adalah searah dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Dengan kata lain tingkat motivasi yang dimiliki CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Pada hasil uji hipotesis tersebut, maka bentuk pengaruh antara motivasi terhadap kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya adalah positif. Artinya jika perusahaan memiliki motivasi yang baik dan optimal maka akan semakin tinggi kinerja yang ada di perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika motivasi yang ada berjalan kurang optimal maka akan semakin rendah pula kinerja yang ada di perusahaan.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.013 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.898 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar -0.129 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.03452 nilai negatif terlihat dari koefisien regresi sebesar -0.013.

Berpengaruh negative menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan adalah berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti yaitu berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial. Dengan kata lain tingkat lingkungan yang dimiliki CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pada hasil uji hipotesis tersebut, maka bentuk pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya adalah negatif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Kompensasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.490 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 2.455 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03452 nilai positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0.490. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi adalah searah dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Dengan kata lain tingkat kompensasi yang

dimiliki CV Multi Arum Cemindo – Surabaya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Pada hasil uji hipotesis tersebut, maka bentuk pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya adalah positif. Artinya jika perusahaan memiliki Kompensasi yang baik dan optimal maka akan semakin tinggi kinerja yang ada di perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika Kompensasi yang ada berjalan kurang optimal maka akan semakin rendah pula kinerja yang ada di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sangat baik, tetapi terkadang pemberiannya tidak tepat waktu sehingga karyawan merasa tidak dihargai.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

- 1) Variabel Motivasi menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai beta sebesar 0.413 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.015 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 2.553 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03452
- 2) Variabel Lingkungan menunjukkan bahwa berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya. Hal ini dilihat dari nilai beta sebesar -0.023 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.898 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar -0.129 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,00324.
- 3) Variabel Kompensasi menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai beta sebesar 0.393 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0.020 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 2.455 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.03452.

- 4) Terdapat pengaruh antara variabel bebas yakni Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_3) dengan variabel terikatnya yakni kinerja (Y), artinya bahwa responden menyatakan bahwa kedua variabel bebas tersebut dianggap penting untuk mendapatkan peningkatan kinerja CV. Multi Arum Cemindo – Surabaya. Tetapi untuk variabel Lingkungan (X_3) memiliki nilai negative yang berarti Lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Apabila dilihat dari F_{hitung} sebesar 9.035 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.892 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi, Lingkungan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja.
- 5) Hasil pengujian variabel yang dominan melihat dari nilai beta masing-masing variabel. Variabel Motivasi (X_1) sebesar 0.413, Variabel Lingkungan (X_3) sebesar - 0.023, dan Variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0.393. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti variabel motivasi yang lebih dominan mempengaruhi kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung. Hal 9
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Basuki, Susilowati. 2005. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bejo Siswanto, Manajemen Tenaga kerja, (Bandung: Sinar Baru, Cetakan Baru, 1989).
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Bandung: Alfabeta.
- George Terry, Prinsip – Prinsip Manajemen, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996).
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS20. Edisi keenam. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasiandan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta.Grasindo, PT Gramedia.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalia Dalam Jurnal Manajemen SDM. Jakarta: Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.Semarang: UNNES PRESS.
- Sugiono.2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Toding, Anastasya. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah. Bulungan: e-Journal Administrasi Bisnis, Vol.4, Nomor 2.
- Wursanto, Ig. 2005. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi Offse.