

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Tonga Tiur Putra Pandangan Kabupaten Rembang.

Anik Nurhidayati*

Abstract

The study aims to examine the effect of compensation, work environment and motivation on performance in PT. Son of Tonga Tiur view Rembang. The sample in this study amounted to 75 respondents. The first hypothesis with the value $t_{count} > t_{table}$ ($2.115 > 2.000$) with significance level $0.038 < 0.05$, means that there is significant influence of compensation (X1) to employee performance (Y). Testing the second hypothesis is the work environment variables (X2) to employee performance (Y) can know the results of the calculations whereas the $t_{3.818} > 2.000$ t_{table} at the 0.05 significance level ($\alpha = 0.05$). Thus the significant effect of work environment (X2) on employee performance (Y). The third hypothesis tests the motivation variable (X3) on employee performance (Y) can be detected t_{count} is greater than $t_{2.058} > 2.000$ t_{table} , at the level of significance is 0.05 ($\alpha = 0.05$), thus there is significant influence of motivation (X3) on employee performance (Y). Hypothesis test keempat compensation variable (X1) working environment (X2) and motivation (X3) jointly affect the performance of the employee (Y). Regression calculation is obtained $f_{count} > f_{table}$ ($12.765 > 2.74$) at 0.05 significance level > 0.00 . Thus the three variables (X1, X2, X3) jointly have a significant influence on employee performance (as Y). Adjusted R² value (coefficient of determination) indicates the variable compensation, work environment and motivation can explain the influence of 32.3% on performance, while the rest equal to 67.7% explained by other factors not included in this study.

Keyword: compensation, work environment, motivation, performance

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sebagai salah satu faktor yang memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu

organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia yang menjalankannya, dengan tenaga kerja yang berkualitas perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Keberadaan tenaga kerja yang mempunyai etos kerja yang tinggi dan selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik karena hal ini sangat diperlukan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Seberapa besar sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan atau organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik akan menimbulkan penurunan efektivitas perusahaan dengan demikian akan mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan organisasi. Berbagai literatur tentang sumber daya manusia telah menganggap sebagai persoalan penting bagi organisasi, sarana dan prasarana yang mutakhir dan lengkap tidak memberikan kontribusi berarti bagi keberhasilan organisasi jika manusia-manusia yang menjalankannya tidak kapabel. Pada masa lalu faktor sumber daya manusia kurang mendapat perhatian, kurangnya perhatian tersebut

*Dosen Tetap STIE YPPI Rembang

lebih dikarenakan hasil dari investasi pada sumber daya manusia sulit dilihat secara langsung dan berjangka panjang. Pada saat ini sumber daya manusia telah menjadi sumber kekuatan tersendiri bagi organisasi.

Salah satu tugas manajer adalah mampu memotivasi para karyawan perusahaan supaya memiliki kinerja tinggi. Untuk meningkatkan motivasi pimpinan mampu melihat dengan apa saja yang diharapkan oleh pegawai dan apakah harapan-harapan tersebut bisa terpenuhi saat ini. Pengenalan motivasi pegawai seharusnya berdasarkan harapan dari para pegawai dengan dibandingkan perolehan yang mereka dapatkan sebagai imbalan. Kesenjangan antara harapan dan perolehan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

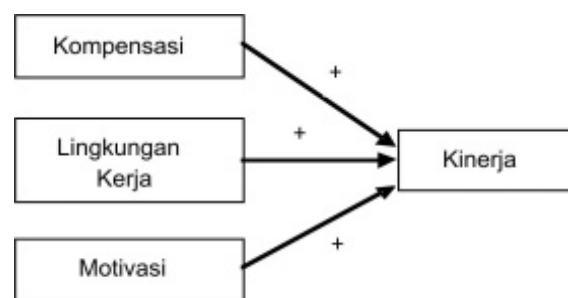
Keberhasilan kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja dapat dilihat dari segi fisik dan segi psikhis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik di PT. Tonga Tiur Putra Kabupaten Rembang antara lain kenyamanan dalam melakukan pekerjaan kaitanya dengan tempat produksi yang mana kondisi ruangan pada suhu yang sangat dingin 150 celcius sedang untuk penyimpanan produk pada suhu 00 celcius, hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas produk agar tidak rusak. Produk yang dihasilkan berupa pengolahan ikan khususnya untuk rajungan (crab meat) yang dikemas dalam bentuk kaleng dan di ekspor. Sedangkan kondisi psikhis menyangkut gaya kepemimpinan dimana para tenaga kerja merasa aman nyaman dalam menjalankan tugas, pimpinan yang mengayomi bawahan dan sebaliknya bawahan mampu menjalankan tugas dengan baik.

Dari sisi kompensasi yang diterima harus sesuai dengan pekerjaan yang

dijalankan, sedangkan di PT Tonga Tiur Putra ini untuk pemberian kompensasinya diatas upah minimum kabupaten untuk para tenaga kerja tetap sedang untuk tenaga kerja harian dibayar sesuai hari mereka masuk kerja per hari mendapatkan upah sebesar Rp. 14.000,- . Berdasar upah minimum kabupaten untuk tenaga kerja tidak tetap masih dibawah standart UMK. Berdasarkan keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 561.4/52/2008 tanggal 20 Nopember 2008 tentang Upah Minimum Kabupaten se-Jawa Tengah Kabupaten Rembang untuk tahun 2009 adalah Rp. 647.000,-

Kerangka Pemikiran Teoritis

Permasalahan kinerja muncul jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan tenaga kerja, penilaian tenaga kerja merupakan hasil kerja yang diharapkan optimal. Sehingga motivasi kaitannya dengan kinerja sangat diperlukan yang mana semakin tinggi motivasi seseorang berarti semakin tinggi pula kinerjanya. Pemikiran teoritis yang dirumuskan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang menyangkut variabel sistem kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja sebagai berikut :



Gambar 1
Model Kerangka Pikir Teoritik

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang akan diteliti meliputi variabel bebas (independent) yakni

kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi (X1, X2, X3) sedangkan untuk variabel terikat (dependent) adalah variabel kinerja karyawan (Y). Adapun definisi masing-masing variabel:

1. Variabel Terikat

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang/kelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing berdasarkan kerjasama dan komunikasi dalam rangka pencapaian tujuan secara legal tidak melanggar hukum (Timpe:1992). Indikator empiris :

Y1 : Hasil Kerja

Y2 : Kuantitas

Y3 : Kerjasama

Y4 : Komunikasi

2. Variabel Bebas

a. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah imbalan finansial, jasa nirwujud, tunjangan, bonus dan fringe benefit yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas prestasi yang dihasilkan sehingga kepuasan karyawan terwujud.(S.Ruky : 2006).indikator empiris :

X1 : upah/gaji

X2 : tunjangan

X3 : bonus

X4 : fringe benefit

X5 : sesuai imbalan

X6 : kepuasan

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik, sarana (peralatan), psikologis kerja

diantaranya perhatian pimpinan keharmonisan dan persaudaraan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas. (Winardi, 2004). Indikator empiris:

X1 : peralatan

X2 : perhatian pimpinan

X3 : kondisi kerja

X4 : sarana

X5 : keharmonisan

X6 : persaudaraan

c. Motivasi (X3)

Motivasi merupakan sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seorang, upah sesuatu yang pokok, dukungan sarana serta dukungan pimpinan dengan adanya evaluasi sarana yang ada serta jaminan bagi para tenaga kerja baik jaminan kerja maupun jaminan kesehatan dari itu motivasi sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.(Hasibuan: 2001).

Indikator empiris :

X1 : Upah

X2 : dukung sarana

X3 : evaluasi sarana

X4 : dukungan pimpinan

X5 : jaminan kerja

X6 : jaminan sehat

METODA PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kausal yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel dan peneliti mencari

tipe sesungguhnya dari fakta untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian sangat penting peranannya, dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang mempunyai hubungan langsung dengan masalah penelitian (Sugiyono : 2005). Dalam penelitian ini pengumpulan data primer didapat dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi karyawan di PT. Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari nara sumber (Sugiyono : 2005). Data sekunder yang mendukung penelitian ini diambil dari laporan dan data yang telah dikumpulkan di PT. Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang. Data yang dikumpulkan kemudian diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan jenisnya, kemudian disajikan dalam bentuk tabel, gambar maupun grafik.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2006:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi PT. Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang dengan jumlah karyawan 301 orang.

2. Sampel

Untuk mengetahui sifat-sifat umum populasi tidak perlu menyelidiki semua anggota populasi tetapi cukup sebagian saja (sampel). Sedangkan sampel pada penelitian ini merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Mengingat populasi yang diteliti jumlahnya banyak dan adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka dalam memperoleh data untuk penelitian ini digunakan cara sampling, dimana penelitian tidak dikenakan pada semua obyek.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel random sederhana atau simple random sampling, yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua anggota populasi. Sampel

yang digunakan dalam penelitian ini seluruh jumlah karyawan PT Tonga Tiur Putra yang penentuan jumlah sampelnya dilakukan dengan menggunakan rumus solvin (Riduwan : 2006) sebagai berikut:

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

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Ne² = persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dengan persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10 % adalah ;

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

$$n = \frac{301}{1 + 301 (10\%)^2} = 75$$

dengan melihat hasil perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 responden.

Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan

menggunakan :

a. Observasi yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengamati responden yang diteliti.

b. Wawancara, metode pengumpulan data dengan melakukan interview secara mendalam pada karyawan PT.Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang.

c. Kuesioner yaitu dengan mengisi daftar pertanyaan dengan memberi tanda silang pada kolom yang ada dan dibagikan kepada karyawan PT Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang

2. Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran model likert scale. Responden diminta untuk memberikan tanggapan atau jawaban yang telah tersedia. Pada metode ini digunakan rentang skala nilai 1 sampai dengan 5 terhadap jawaban dari responden dengan rincian sebagai berikut :

Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)

Nilai 3 : Netral (N)

Nilai 4 : Setuju (S)

Nilai 5 : Sangat Setuju (SS)

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Dalam penelitian perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap validitas dan reliabilitas dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang

digunakan. Pengujian ini dimaksudkan supaya daftar pertanyaan yang digunakan mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (Anwar, 1992:5). Untuk menguji validitas dipergunakan perhitungan koefisien korelasi product moment Pearson (Anwar, 1992:18). Langkah selanjutnya adalah membandingkan antara r hitung dengan r tabel, apabila r hitung besar dari r tabel berarti data yang diuji tersebut valid, sebaliknya apabila nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka data tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam

beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 1992:4).

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Koefisien regresi dapat diuji sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. $H_a : \beta > 0$ artinya ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Bila digunakan uji satu sisi kanan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = n - k - 1$, maka akan di dapat nilai t tabel.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan pengujian hipotesis secara menyeluruh atau simultan (uji F)

1. Pengujian secara parsial (uji t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah secara

individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikansi yang dipilih, (Gujarati, 2003):

Pengambilan keputusan :

a. Apabila t hitung $> t$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (taraf nyata 5%) maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Apabila t hitung $< t$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 (taraf nyata 5%) maka H_0 diterima dan menolak H_a .

2. Pengujian secara simultan (uji F)

Untuk menguji secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat nilai F hitung pada tingkat signifikansi yang dipilih, (Gujarati, 2003).

Pengambilan keputusan:

1. Apabila F hitung $> F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 (taraf nyata 5%) maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

2. Apabila F hitung $< F$ tabel pada taraf signifikansi 5% atau nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 (taraf nyata 5%) maka H_0 diterima

dan menolak H_0 .

Adjusted R²

Adjusted R² pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi (independent variabel) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai adjusted R² adalah nol dan satu. Nilai adjusted R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. (Gujarati : 2003). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL ANALISIS DATA

Pengujian Reliabilitas dan Validitas

Untuk memberikan keyakinan bahwa pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang tepat maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan mengingat adanya perbedaan lingkungan, waktu dan responden dengan penelitian terdahulu.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini nilai r-tabel dengan $df = 20 - 2 = 18$ dan tingkat kepercayaan 5% adalah sebesar 0,468. Hasil menunjukkan bahwa nilai r hitung (corrected item-total correlation) masing-masing indikator lebih besar dari r-tabel diatas 0,468 yang berarti indikator-indikator menunjukkan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas pada suatu kuesioner jika dikatakan reliabel

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Berdasar fasilitas SPSS suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali : 2005). Berikut tabel hasil uji realibilitas :

Tabel 1
Uji Realibilitas

Dari hasil perhitungan tabel uji realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1.	Kompensasi	0,808	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,800	Reliabel
3.	Motivasi	0,820	Reliabel
4.	Kinerja	0,783	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2008

butir-butir pertanyaan untuk setiap variabel apabila dibandingkan antara hasil perhitungan cronbach alpha semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memberikan nilai cronbach alpha diatas 0,60 sehingga data dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4
Rangkuman Estimasi
Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koef. regresi	t-hitung	Prob. Sig.	Keterangan
1.	Kompensasi	0,220	2,115	0,038	Ha diterima
2.	Lingk kerja	0,400	3,818	0,000	Ha diterima
3.	Motivasi	0,200	2,058	0,043	Ha diterima
F-hitung = 12,765					Ha diterima
Prob.Sig F = 0,000					
Sig. = 3 dari 3					
Adjusted R ² = 0,323					
N = 75					
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel diatas semua variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut :

$Y = 0,220 X_1 + 0,400 X_2 + 0,200 X_3$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa semua variabel bebas memberikan tanda yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin baik pemberian kompensasi dan semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Analisis regresi berganda pengujian ini dilakukan untuk menguji :

1. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada Perusahaan Tonga Tiur Rembang

Berdasarkan tabel IV.33 uji pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) dilakukan dengan analisis regresi berganda. Dengan menggunakan uji dua sisi (two tailed) dan taraf kepercayaan 95 % dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($2,115 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$, berarti ada pengaruh signifikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Tonga Tiur

Berdasarkan tabel IV.33 uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui hasil perhitungan regresi berganda mempunyai t hitung 3,818 sedangkan t tabel 2,000 pada taraf signifikansinya $0,05$ ($? = 0,05$). Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,818 > 2,000$). Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Tonga Tiur.

3. Uji Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Tonga Tiur

Berdasarkan tabel IV.33 uji pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui hasil perhitungan regresi berganda mempunyai t hitung 2,058 sedangkan t tabel 2,000 pada taraf signifikansinya $0,05$ ($? = 0,05$). Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($2,058 > 2,000$). Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Tonga Tiur.

4. Uji Pengaruh Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel IV.33 dapat diketahui hasil perhitungan regresi dimana dengan tingkat keyakinan 95% maka didapatkan hasil perhitungan regresi f hitung $>$ f tabel ($12,765 > 2,74$) pada taraf signifikansi $0,05 > 0,00$. Dengan demikian berarti H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel IV.33 nilai Adjusted R² (koefisien determinasi) menunjukkan variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya sebesar 32,3 % terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 67,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Pembahasan

Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tonga Tiur Putra Rembang, berarti dalam penelitian ini kinerja karyawan ditentukan oleh jumlah kompensasi yang mereka terima, lingkungan kerja yang mana hasil penelitian pengaruhnya tertinggi diantara yang lain seperti kondisi

kerja sarana pra-sarana yang kurang menjamin tenaga kerja dan variabel motivasi ini juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kompensasi yang diterapkan pada perusahaan penelitian akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja seperti dalam pemberian tunjangan, bonus, ketepatan dalam pemberian upah dan kesesuaian prestasi karyawan. Kenyataan dapat difahami karena dengan adanya pemberian bonus karyawan termotivasi untuk melakukan kerja lembur. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kunto Handono yang melakukan analisis tentang kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan darat dan laut PT. Pelai yang hasilnya menyatakan bahwa kompensasi dapat untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun secara psikis. Kondisi secara fisik diantaranya tempat kerja yang nyaman tersedianya fasilitas yang lengkap sedang secara psikis seperti rasa aman dalam bekerja suasana baik antar rekan maupun dengan atasan terjalin dengan baik akan mendorong karyawan bekerja tanpa

beban sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sutotok (2006) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (peralatan kerja dan tempat kerja) berpengaruh signifikan terhadap motivasi sehingga peningkatan kinerja karyawan juga meningkat.

Motivasi yang diterapkan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, jika motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka hal ini akan mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati tanpa adanya paksaan dari pihak lain yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka hal ini akan berdampak pada karyawan yang bekerja karena keterpaksaan hasil kerjanya tidak maksimal. Hasil diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adhi Putra (2006) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN, IMPLIKASI, dan KETERBATASAN

Simpulan

Dari hasil analisis bahwa faktor-faktor kompensasi, lingkungan kerja, motivasi baik secara bersama-sama maupun

secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Tonga Tiur Putra adalah variabel lingkungan kerja yaitu yang dilihat dari nilai koefisiensi beta standar sebesar 0,400 diikuti variabel kompensasi yaitu sebesar 0,220 dan motivasi sebesar 0,200.

Hipotesis yang pertama (H1) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) yang dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hal ini dapat terlihat dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($2,115 > 2,000$) dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$, berarti ada pengaruh signifikan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang kedua (H2) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hal ini dapat terlihat dimana t hitung $3,818$ sedangkan t tabel $2,000$ pada taraf signifikansinya $0,05$ ($? = 0,05$). Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($3,818 > 2,000$). Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Tonga Tiur.

Hipotesis yang ketiga

(H3) yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) yang dilakukan dengan analisis regresi berganda. Hal ini dapat terlihat dimana dapat diketahui hasil perhitungan regresi berganda mempunyai t hitung 2,058 sedangkan t tabel 2,000 pada taraf signifikansinya 0,05 ($t = 0,05$). Maka t hitung lebih besar dari t tabel ($2,058 > 2,000$). Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan Tonga Tiur Putra Rembang.

Hipotesis yang keempat (H4) yang menyatakan bahwa ada pengaruh variabel Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat terlihat dalam perhitungan regresi dimana dengan tingkat keyakinan 95% maka didapatkan hasil perhitungan regresi f hitung $> f$ tabel ($12,765 > 2,74$) pada taraf signifikansi $0,05 > 0,00$. Dengan demikian berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Implikasi Teoritis

Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tonga Tiur Putra Rembang, berarti dalam penelitian ini kinerja karyawan ditentukan oleh jumlah kompensasi yang mereka terima, lingkungan kerja yang mana hasil penelitian pengaruhnya tertinggi diantara yang lain seperti kondisi kerja sarana prasarana yang kurang menjamin tenaga kerja dan variabel motivasi ini juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kompensasi yang diterapkan pada perusahaan penelitian akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja seperti dalam pemberian tunjangan, bonus, ketepatan dalam pemberian upah dan kesesuaian prestasi karyawan. Kenyataan dapat difahami karena dengan adanya pemberian bonus karyawan termotivasi untuk melakukan kerja lembur. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kunto Handono yang melakukan analisis tentang kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan darat dan laut PT. Pelai yang hasilnya menyatakan bahwa kompensasi dapat untuk mempertahankan dan meningkatkan

kinerja karyawan.

Lingkungan kerja karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun secara psikis. Kondisi secara fisik diantaranya tempat kerja yang nyaman tersedianya fasilitas yang lengkap sedang secara psikis seperti rasa aman dalam bekerja suasana baik antar rekan maupun dengan atasan terjalin dengan baik akan mendorong karyawan bekerja tanpa beban sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sutotok (2006) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (peralatan kerja dan tempat kerja) berpengaruh signifikan terhadap motivasi sehingga peningkatan kinerja karyawan juga meningkat.

Motivasi yang diterapkan akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, jika motivasi yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka hal ini akan mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati tanpa adanya paksaan dari pihak lain yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi yang dimiliki karyawan rendah maka hal ini akan berdampak pada karyawan yang bekerja karena keterpaksaan hasil kerjanya

tidak maksimal. Hasil diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adhi Putra (2006) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model analisis regresi berganda dengan melihat koefisiensi regresi diperoleh bukti empiris bahwa kompensasi, lingkungan kerja, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT. Tonga Tiur Putra adalah variabel lingkungan kerja yaitu yang dilihat dari nilai koefisiensi beta standar sebesar 0,400 diikuti variabel kompensasi yaitu sebesar 0,220 dan motivasi sebesar 0,200.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan usaha yang dapat dilakukan oleh manajemen PT. Tonga Tiur Putra Pandangan Rembang adalah perlu menerapkan kebijakan yang tepat dalam hal peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang optimal antara lain :

1. Dalam hal lingkungan

kerja perlu perhatian cukup dikarenakan lokasi perusahaan dipinggir pantai sehingga cuaca cukup panas.

2. Untuk sarana prasarana sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat bekerja dengan baik dan merasa nyaman.

3. Diharapkan dalam pemberian kompensasi ditambahkan dengan bonus, tunjangan sehingga memacu karyawan untuk bekerja lebih baik dan juga dalam pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kerja.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menguji tiga variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan, kemampuan, pelatihan maupun komitmen organisasi.

2. Obyek penelitian hanya pada satu perusahaan saja sehingga hasil penelitian ini hanya menggambarkan karyawan di PT.Tonga Tiur Putra Rembang bagian produksi, yang mana hasil analisis belum tentu sama jika diterapkan pada

perusahaan lain sehingga hasil ini belum bisa digealisasikan bagi semua perusahaan.

Penelitian Mendatang (Future esearch)

Dari hasil penelitian harga R² (koefisien determinasi) menunjukkan variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya sebesar 32,3 % terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 67,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini. Dimungkinkan untuk penelitian yang akan datang 67,7% untuk penelitian variabel-variabel yang lain, dapat diantaranya yaitu variabel yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan, kemampuan, pelatihan maupun komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Assauri, Sofyan, (1999), "Manajemen Produksi dan Operasi", Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Azwar, Saifudin, (2000), "Reliabilitas dan Validitas", Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Djarmiko, Yayat Hayati,

- (2004), "Perilaku Organisasi", Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, (2001), "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia", cetakan IV, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani, (2001), "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", Yogyakarta: BPFE.
- Harsono, (1998), "Bisnis Pengantar", Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Ishak Arep & Hendri Tanjung, Manajemen Motivasi, Jakarta, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2005), "Perilaku dan Budaya Organisasi", Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2000), "Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.", Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., (2002), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi, (1999), "Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan", Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, Achmad S., (2006), "Manajemen Penggajian & Pengpahan untuk Karyawan Perusahaan", Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Saydam, Gouzali, (2005), "Manajemen Sumber Daya Manusia (suatu pendekatan mikro)", Jakarta: Djambatan.
- Simamora, Henry, (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P., (1999), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2005), "Statistika untuk Penelitian", Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto, (1988), "Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen", Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, (2000), "Sumberdaya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, Dale A., (2005), "Kinerja", Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Winardi, J., (2004), "Manajemen Perilaku Organisasi", Jakarta: Prenada Media.