

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN,
KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bagian Servis PT. Sidodadi Berlian Motors, Semarang)**

**Ahmad Fauzan
Susanto**
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Januari 2015, Disetujui: April 2015, Dipublikasikan: Juli 2015

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of the work environment, training, compensation, and leadership on employee performance. Sampling technique using census method, where there were 43 people as research subjects. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results of the analysis of data showed that there is influence between the work environment and employee performance, there are influences between training and employee performance, there are influences between compensation and employee performance, there are influences between leadership and employee performance. In the research found that there is a positive and significant relationship between the work environment (X1), training (X2), compensation (X3) and leadership (X4) with employee performance (Y) which is expressed in the form of the regression equation $Y = 0.134X_1 + 0.126X_2 + 0.868X_3 + 0,207X_4$. Therefore it can be concluded that the goodwork environment ,training, compensation, and leadership should be maintained.

Keywords: work environment, training, compensation, leadership and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling menggunakan metode sensus, dimana ada 43 orang sebagai subyek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja. Ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan. Ada pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3), dan kepemimpinan (X4) dengan kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam bentuk persamaan $Y = 0.134X_1 + 0.126X_2 + 0.868X_3 + 0,207X_4$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan yang baik harus dibina oleh perusahaan

Kata Kunci: lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sinambela (2012: 5) mendefinisikan bahwa kinerja atau *performance* pegawai merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

PT.Sidodadi Berlian Motors merupakan salah satu ATPM Mitsubishi yang bergerak dalam bidang jasa penjualan, servis serta menyediakan suku cadang asli merk Mitsubishi. PT.Sidodadi Berlian Motors berlokasi di Jalan siliwangi No. 278 A. PT.Sidodadi berlian Motors selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan dalam jangka panjang akan berpengaruh terhadap berkembangnya perusahaan.

Salah satu hal yang dapat digunakan sebagai tolak ukur kinerja karyawan untuk perusahaan yang bergerak dalam jasa servis adalah jumlah keluhan dari para pelanggan yang melakukan servis. Tingginya jumlah komplain dari pelanggan menunjukkan belum optimalnya kinerja dari karyawan sehingga target dari karyawan akan sulit untuk dicapai. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata penilaian *performance* yang mengalami penurunan tiap bulannya.

Tabel 1

Data Jumlah Keluhan Pelanggan pada bagian servis

PT. Sidodadi Berlian Motors periode Januari s/d September 2014

No	Bulan	Jumlah Unit Entry	Jumlah Komplain Pelanggan	Presentase Jumlah Komplain
1	Januari	533	9	1,68 %
2	Febuari	513	5	0,97 %
3	Maret	516	4	0,77 %
4	April	514	6	1,16 %
5	Mei	578	11	1,90 %
6	Juni	623	10	1,61 %
7	Juli	690	14	2,02 %
8	Agustus	511	3	0,58 %
9	September	558	6	1,07 %
Rata-rata jumlah komplain pelanggan				1,36 %

Sumber : Data Manajemen PT. SBM. 2014.

Dari data tabel 1 dapat dilihat tingginya jumlah angka keluhan dari pelanggan. Prosentase angka keluhan tersebut lebih tinggi dari prosentase yang ditargetkan oleh perusahaan yaitu 1,00 %. Hal tersebut bisa dijadikan sebagai indikator belum optimalnya kinerja dari para karyawan, dimana karyawan dianggap belum bisa mengerjakan mobil pelanggan yang melakukan servis di PT. Sididadi Berlian Motors. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diana (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyahayu Ningrum (2013) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2012:104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan Widyatmini dan Lukman Hakim (2008) menyatakan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2012:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Stonner (dalam Handoko, 2003:294) mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan serta penelitian terdahulu diatas, maka peneliti mengambil judul : “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN SERVIS PT.SIDODADI BERLIAN MOTORS SEMARANG)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja berasal dari kosa-kata bahasa Inggris *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, untuk kerja, atau penampilan kerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Amins, 2009:41) dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Rifai dan Basri (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (dalam Sinambela, 2012: 11) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Fariz, Hamidah dan Muhammad (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Diana (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Andre (2013) Lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

Menurut Manulang yang dikutip I Wayan Arta Artana (2012) menyatakan bahwa peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap mara bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan hanya bisa menambah prestasi kerja, tetapi dapat pula meningkatkan efisiensi kerja.

Pelatihan

Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2012: 209) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan sesungguhnya adalah tanggung jawab bersama, antara pegawai dengan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan adalah untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka karir yang lebih baik baginya. Sementara organisasi sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawai, agar mereka dapat bekerja secara profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja

pegawai yang tinggi, akan meningkatkan kinerja kelompok atau bagian, sedangkan kinerja bagian yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh sebab itu untuk efektifnya pelatihan maka Manajemen Puncak, manajer Departemen Sumber Daya Manusia, supervisor serta karyawan itu sendiri harus duduk bersama dan menjalankan peran masing-masing.

Lodjo (2013:748) berpendapat ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu latihan dapat disebut latihan, yaitu :

- a. Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
- b. Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari.
- c. Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Kompensasi

Menurut Malayu (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Sehubungan dengan pernyataan tersebut, William B. Werther dan Keith Davis (dalam Malayu, 2009:119) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Malayu (2009:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang berupa kesejahteraan karyawan.

Dari beberapa pernyataan di atas mengenai kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka pemenuhan kewajiban perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan bertujuan untuk menjaga karyawan agar tetap pada kondisi yang optimal dalam bekerja.

Kepemimpinan

Menurut Stoner (dalam Handoko, 2003:294) kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan.

Menurut Handoko (2003:299), agar kelompok dapat berjalan dengan efektif, seseorang pemimpin harus dapat melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah. Hal
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial.

Sehubungan dengan hal tersebut, I Wayan Arta Artana (2012) juga mengungkapkan bahwa fungsi utama kepemimpinan dalam hubungannya dengan

meningkatkan aktifitas dan efisiensi perusahaan sebagai pembaharu (inovator), mensosialisasikan berbagai ide, gagasan, rencana dan program kerja perusahaan (komunikator), mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan (motivator), dan mengawasi atau mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan ke arah efisiensi dan efektifitas (kontroler)

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh diana (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

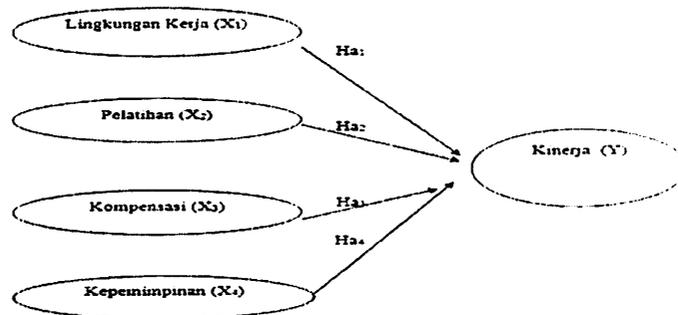
Penelitian yang dilakukan oleh Widyahayu Ningrum (2013) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2012:104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dengan adanya pelatihan yang baik, diharapkan akan membantu karyawan dalam menambah kemampuannya.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan Widyatmini dan Lukman Hakim (2008) menyatakan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2012:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Salah satu cara departemen personalia meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Stonner (dalam Handoko, 2003:294) mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat mengarahkan kinerja ke arah yang lebih baik.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, secara skematis seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- Ha₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- Ha₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
- Ha₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
- Ha₄ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi pusat perhatian yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian servis PT. Sidodadi Berlian Motors, Semarang yang berlokasi di Jl. Siliwangi No. 287A, Semarang. Jumlah populasinya adalah 43 orang. Karena jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden (sampel) atau disebut dengan penelitian sensus. Alasan dipilihnya 43 responden adalah karena untuk memenuhi persyaratan jumlah sampel minimal untuk penelitian kecil.

Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Artinya peneliti secara langsung berinteraksi dengan responden untuk mendapatkan data yang diinginkan (Nazir, 2008:108). Sumber datanya adalah para karyawan bagian servis pada PT. Sidodadi Berlian Motors yang menjadi sampel pada penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Artinya data tersebut tidak secara langsung didapat dari responden (Nazir, 2008:108). Data ini diperoleh dari laporan bagian administrasi PT. Sidodadi Berlian Motors.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010:199). Adapun kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang berstruktur (*structured questionnaire*) artinya jawaban pertanyaan yang diajukan sudah disediakan.

2. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti hanya menyalin atau memfotocopy data-data sekunder yang sudah jadi/dibuat oleh perusahaan. Data ini diperoleh dari laporan bagian administrasi PT. Sidodadi Berlian Motors.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang meliputi : lingkungan kerja (X_1), pelatihan (X_2), kompensasi (X_3) dan kepemimpinan (X_4) dan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel dependen (kepuasan kerja karyawan)
a	= Konstanta
X_1	= Variabel Lingkungan Kerja
X_2	= Variabel Pelatihan
X_3	= Variabel Kompensasi
X_4	= Variabel Kepemimpinan
$b_1 b_2 b_3 b_4$	= Koefisien regresi variabel bebas
e	= Error term (standar kesalahan)

Uji Signifikasai Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 (lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

- Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi layak atau tidak untuk digunakan memprediksi suatu variabel (Ghozali, 2011:98).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011:97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Analisis Regresi (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-6.204	1.253		-4.833	.000		
lingkungan kerja	.216	.083	.134	2.594	.014	.970	1.031
Pelatihan	.127	.059	.126	2.165	.037	.765	1.307
Kompensasi	.986	.066	.868	15.009	.000	.771	1.297
Kepemimpinan	.226	.056	.207	4.028	.000	.978	1.023

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara antara Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), dan kepemimpinan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan suatu persamaan model regresi :

$$Y = 0.134X_1 + 0.126X_2 + 0.868X_3 + 0,207X_4$$

Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung = 2,594 > nilai t tabel = 0,2605. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja tersebut lebih ditingkatkan maka terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t-hitung untuk pelatihan adalah = 2,165 > nilai t tabel = 0,2605 . Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika pelatihan tersebut lebih ditingkatkan maka terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t-hitung untuk Kompensasi = 15,009 > t tabel = 0,2605 sehingga hal ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika Kompensasi tersebut lebih ditingkatkan maka

akan terdapat peningkatan Kinerja dengan hasil Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t-hitung untuk Kepemimpinan adalah $4,028 > t$ tabel sebesar $0,2605$ sehingga hal ini menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan tersebut lebih ditingkatkan maka akan terdapat peningkatan Kinerja dengan hasil Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.907	.897	535	1.928

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar $0,897$ dibulatkan menjadi 0.89 atau 89 persen yang menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3), dan Kepemimpinan (X_4) sebesar 89 persen sedangkan sisanya ($100\% - 89\% = 11\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.580	4	25.145	87.899	.000 ^b
	Residual	10.298	36	.286		
	Total	110.878	40			

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Uji ini dapat dilihat dari hasil uji F $87,899$ dan signifikansi 0.000 yang berarti model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Pembahasan

Hasil penelitian terbukti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Semakin nyaman tempat karyawan bekerja maka kinerja dalam bekerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian juga terbukti bahwa peningkatan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kemampuan seseorang setelah

mengikuti pelatihan maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi

Hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat mengarahkan kinerja ke arah yang lebih baik.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika kondisi lingkungan kerja lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika Pelatihan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

1. perusahaan perlu mengadakan acara untuk kebersamaan karyawan misalnya pariwisata atau gathering. Serta menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dan mengatur tata ruang agar terasa lebih nyaman.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan Pelatihan dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan.
3. Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang dapat diwujudkan dengan memberikan gaji, pemberian tunjangan-tunjangan, insentif, bonus dan juga promosi jabatan juga perlu diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
4. Pimpinan harus bisa bersikap lebih adil kepada bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Andre. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. Jurnal.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT RINEKA CIPTA. Jakarta
- Dessler, Garry. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Human Resource Management 7e*, PT Prenhallindo. Jakarta
- Diana Khairani Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPEPDA*. Jurnal.

- Fendi Levi Kambey. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Njonja Meneer Semarang*. Jurnal.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personala dan Sumberdaya Manusia*, BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- I Wayan Arta Artana. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort dan SPA*. Jurnal.
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal
- Nazir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Panggabean, Mutiara.S. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Widhayu Ningrum, dkk. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Joint Operating Body Pertamina Perto China East Java*. Jurnal.
- Widyatmini, Lukman Hakim. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal