

**EFFECT OF WORKING ENVIRONMENT, WORKING DISCIPLINE, AND COMPENSATION TO
EMPLOYEE PERFORMANCE IN PERMAISURI AUTOSHOP CAR SERVICE PEKANBARU PERIOD
2013-2017**

David dan Marta Fitri Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

ABSTRACT

Test study aims to determine the effect of working environment, working discipline and compensation of employee performance at Permaisuri Autoshop Car Service. This test uses multiple linear model. The research sample of 35 respondents who are employees at Permaisuri Autoshop Car Service Pekanbaru. Independent variables used include working environment, working discipline and compensation test result showed that the three variables tested simultaneously significant effect on the performance of employees at Permaisuri Autoshop Car Service Pekanbaru. Only partially working discipline that significantly. Working environment and compensation is not significant. Variable working environment, working discipline and compensation affects 36,5% of the employee performance while the remaining 63,5% is affected by other variables that are not included in the research model.

Keywords: Working Environment, Working Discipline, Compensation, Employee Performance.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BENGKEL MOBIL PERMAISURI AUTOSHOP PEKANBARU TAHUN 2013-
2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru. Test ini menggunakan model regresi linier berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan bagian operasional Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru. Variabel Independen yang digunakan meliputi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Hasil test menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diuji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru. Secara Parsial hanya disiplin kerja saja yang berpengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan. Variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh 36,5% terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan.

MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas output yang dihasilkan organisasi.

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik.

Ada terdapat fungsi MSDM pada bagian penilaian kinerja, kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaiknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tetapi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dapat kita pelajari dan kita perbaiki dengan memperbaiki kinerja maka akan tercapai apa tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:20).

Kualitas menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (Mangkunegara, 2009:67). Dari pengertian kualitas ini permasalahan yang terjadi pada perusahaan bengkel mobil permaisuri autosop adalah dimana adanya kurangnya kualitas pada bagian ketelitian. Yang dimana para karyawan sering kurang teliti dalam melakukan tugas atau disaat menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti karyawan yang lupa memberi tahu kepada konsumen berapa harga dari barang yang ingin diganti oleh konsumen dan sering lupanya memasang kembali perlengkapan setelah selesai pengerjaan.

Kuantitas menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan Mangkunegara (2009:67). Permasalahan kuantitas pada bengkel permaisuri autoshop sulitnya karyawan untuk bekerja dalam banyaknya jumlah jenis pekerjaan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas susah untuk terlaksanakan dikarenakan karyawan pada perusahaan ini hanya akan memiliki keahlian masing-masing dan akan kesulitan jika mengerjakan pekerjaan jenis lain yang bukan bidang karyawan yang bersangkutan. Dan juga target yang diberikan pada 1 orang mekanik yakni 50 mobil dalam 1 bulan.

Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana Mangkunegara (2009:67). Untuk tanggung jawab pada perusahaan bengkel mobil permaisuri autoshop yang menjadi permasalahan adalah dimana sering terjadi adanya mobil yang harus ditinggalkan di bengkel dan mobil tersebut dapat sangat lama untuk dikerjakan kembali. Dan membuat konsumen harus menunggu lebih lama lagi.

Kerja Sama Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik Mangkunegara (2009:67). Untuk kerja sama perusahaan bengkel mobil permaisuri autoshop ini memiliki hubungan kerjasama yang kuat tetapi yang sering menjadi permasalahan adalah dimana kurangnya kerjasama antara karyawan bagian administrasi dengan karyawan mekanik yang dimana karyawan mekanik sering tidak memberitahukan harga yang telah mereka berikan kepada konsumen dan membuat karyawan administrasi menjadi salah dalam memberikan harga kepada konsumen.

Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai Mangkunegara (2009:67). Inisiatif pada bengkel mobil permaisuri autoshop ini mengalami permasalahan yang dimana pekerja sulit untuk mengerjakan pekerjaan yang belum mereka selesaikan

yang dimana setiap permasalahan harus dingatkan pengerjaannya dan dengan harus diingatkan baru pekerjaan yang belum terselesaikan dapat diselesaikan

Tabel 1. Data Kinerja yang Ada pada Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru

Permasalahan	2014	2015	2016
Jumlah komplain mobil yang kembali	10	14	20
Jumlah Service mobil yang selesai tepat waktu	70	80	60
Jumlah service mobil yang tidak terselesaikan	22	30	43

Sumber: Data Olahan Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah komplain mobil yang kembali terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, dan jumlah service mobile yang selesai tepat pada waktunya hanya terjadi peningkatan pada tahun 2015 kemudian turun kembali ditahun 2016 , yang terakhir adalah jumlah service mobil yang tidak terselesaikan terus meningkat setiap tahunnya , dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan bengkel mobil permaisuri autoshop ini masih harus dibebaiki

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2009 : 21). Dan permasalahan lingkungan kerja pada perusahaan bengkel mobil permaisuri autoshop ini adalah dimana masih ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja pada bengkel mobil permaisuri autoshop yang dimana sirkulasi udara pada lingkungan kerja bengkel mobil permaisuri autoshop ini mengalami lebih sedikit udara yang bersih dikarenakan banyaknya asap dari mobil-mobil dan membuat sirkulasi udara menjadi kotor. Serta kebisingan pada saat pengerjaan perbaikan mobil yang akan mengganggu komunikasi serta sering membuat kesalahan informasi.

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2006:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan didalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dan permasalahan kedisiplinan pada bengkel permaisuri autoshop ini tidak pernah berkurang. Yang dimana atasan sudah memberikan aturan pukul 08 ditentukan tersebut akan dinyatakan terlambat dan akan kena sanksi berupa pemotongan gaji Rp.10.000. tetapi penerapan jam masuk ini tidak dapat berpengaruh kepada karyawan-karyawan di bengkel mobil permaisuri autoshop.

Kompensasi menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dan yang menjadi permasalahan kompensasi pada bengkel mobil permaisuri autoshop ini adalah dimana masih banyak terjadi pada pertengahan bulan para karyawan melakukan pinjaman yang dimana itu membuktikan bahwa Gaji yang diterima oleh setiap pegawai masih kurang dari kebutuhan para karyawan, dan karyawan juga diberikan bonus yang dimana bonus yang diberikan juga tidak banyak yang dimana bonus hanya dihitung jika karyawan yang bersangkutan ada mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan bonus juga hanya diberikan pada karyawan mekanik sedangkan untuk karyawan bagian administrasi tidak memiliki bonus. Yang terakhir adalah pada masalah pengobatan yang dimana pengobatan hanya diberikan jika karyawan benar-benar mengalami luka yang serius dan pengobatan akan di tanggung oleh atasan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru periode 2013-2017 (2). apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru periode 2013-2017 (3). apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bengkel permaisuri autoshop pekanbaru periode 2013-2017.

Tujuan Penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru periode 2013-2017.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Disiplin Kerja

Disiplin karyawan merupakan adanya kesadaran yang tinggi dari karyawan untuk mematuhi aturan secara sukarela, tanpa ada perasaan tertekan . Disiplin memerlukan bimbingan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka terciptanya tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian bimbingan saja belum cukup , karena pihak yang dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan. Artinya ada atau tidaknya niat, kemauan/kesediaan dari karyawan untuk menaati/mematuhi petunjuk/peraturan yang berlaku.dibimbing/dibina juga mempunyai peranan yang menentukan demi keberhasilan penanaman kedisiplinan.Artinya ada atau tidanya niat, kemauandari karyawan untuk menaati/mematuhi petunjuk/peraturan yang berlaku.

Menurut Drs. H. Malayu Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.Kedisiplinan harus ditegakan didalam suatu organisasi perusahaan.Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Malayu S.P, Hasibuan, (2005).

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Ada umumnya bentuk

Kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan ataupun tidak langsung.Dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk non moneter.

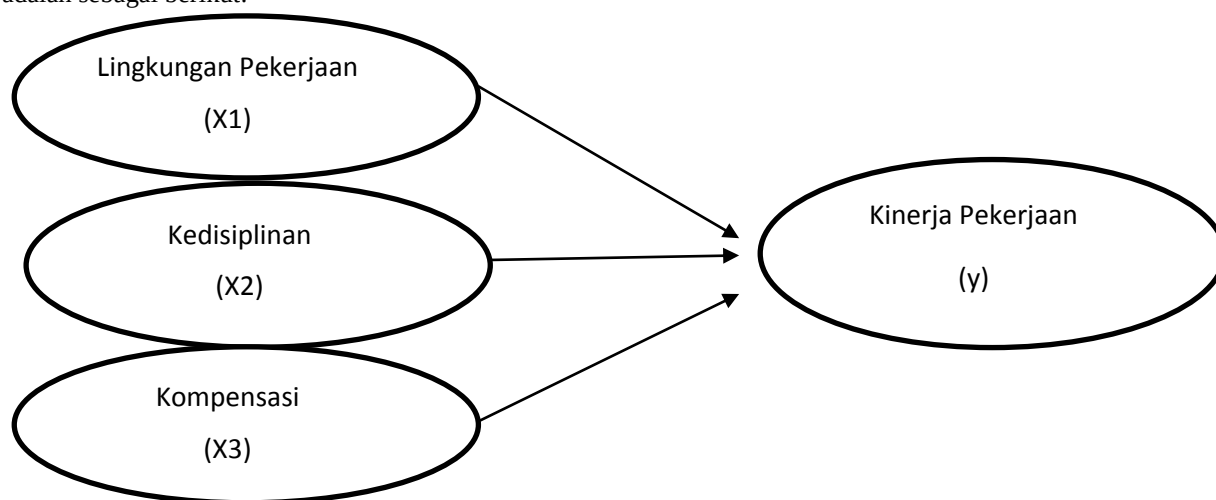
Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:231) mendefenisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*).Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 telah disepakati bersama

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor – faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan 2016

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017.

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang berkerja di Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop yaitu sebanyak 35 orang. Yang dimana 15 karyawan berada di Jl.K.H.Ahmad Dahlan , 10 karyawan di Jl.Tuanku Tambusai, dan 10 karyawan lagi di Jl. H.Imam Munandar. Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini sedikit.Oleh karena itu, seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel, metode ini disebut juga dengan metode sensus.

Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu : (1). Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. (2). Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja karyawan .

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang data variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.Data yang dilihat adalah jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa : (1). Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu menggunakan model *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *asymptotic* lebih besar dari alpha, maka data dianggap normal. Sedangkan apabila *asymptotic*nya lebih kecil dari alpha, maka data tersebut dianggap tidak normal. Nilai alpha yang digunakan adalah 5%. (2). Uji Auto-Korelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi yang kuat baik positif maupun negatif antar data pada variabel-variabel penelitian. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW).Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) : $0 < DW < dl$ (terjadi autokorelasi), $dl \leq DW \leq du$ (tidak dapat disimpulkan), $du < DW < 4-du$ (tidak ada autokorelasi), $4-du \leq DW \leq 4-dl$ (tidak dapat disimpulkan), $4-dl < d < 4$ (terjadi autokorelasi). (3). Uji Multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 , terjadi multikolinieritas.Sebaliknya, jika VIF < 10 , tidak terjadi multikolinieritas. (4). Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan):

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka dinyatakan model layak digunakan.

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka dinyatakan model tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat).Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$.Nilai R^2

berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali, 2011, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel: (1) Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.25 \%$. (2) Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.25 \%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Max	Min	Average
Lingkungan Kerja	4,34	3,91	4,14
Disiplin Kerja	4,03	3,49	3,72
Kompensasi	3,91	3,57	3,81
Kinerja Karyawan	3,97	3,57	3,79

Sumber : (data diolah) 2017

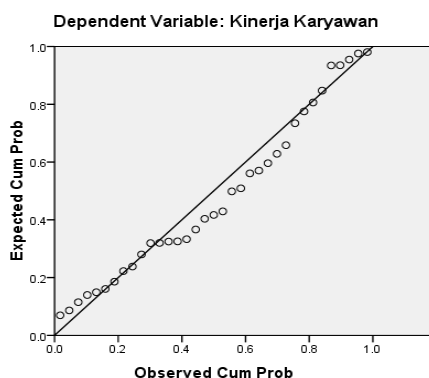
Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilihat dengan kasat mata bahwa titik-titik menyebar agak menjauh garis diagonal kelihatannya tidak begitu normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Uji SPSS 16 (2017)

Gambar 2. Hasil Uji Normality Probability Plot

Untuk memastikan data tersebut sudah memenuhi normalitas dapat dilakukan dengan cara yakni dengan menggunakan model *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov	Asymp. Sig	Status
0,692	0,725	Terdistribusi Normal.

Sumber: Hasil Uji SPSS 16 (2017)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel kinerja keuangan (Y) sebesar 0,692 dengan *asym sig (2-tailed)* 0,725 > 0,05. Berarti data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal sehingga data tersebut baik dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokolerasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of Estimate	of the Durbin Watson
1	.769 ^a	.592	.552	1.16010	1.932

Sumber: Hasil Uji SPSS 17 (2017)

Untuk melihat apakah terdapat autokorelasi atau tidak digunakan perhitungan:

$$\begin{aligned} Du &< d_{hitung} < 4 - Du \\ 1.653 &< 1.932 < 4 - 1.653 \\ 1.653 &< 1.932 < 2.347 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan *Durbin Watson* diatas, karena nilai *durbin Watson* model regresi (1.932) berada diantara *du* (1.653) dan $4 - du$ (2.347), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari autokorelasi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

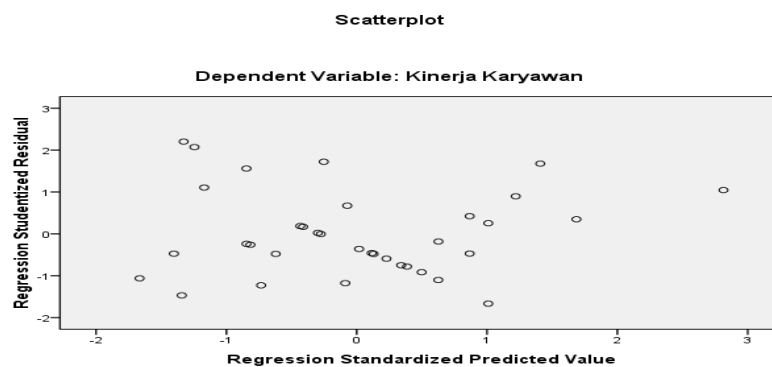
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Hasil
Lingkungan Kerja	1.055	Tidak ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	1.573	Tidak ada Multikolinieritas
Kompensasi	1.607	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber: Hasil Uji SPSS 17 (2017)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Uji SPSS 17 (2017)

Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik di atas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heterokedastisitas.

Uji Model

Uji F

Dari hasil pengujian, maka diperoleh hasil Diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel ($14.972 > 2.910$). dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa model layak digunakan. Sehingga hasil pengujian statistic secara

simultan adalah berpengaruh, maka untuk nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti kesalahan untuk menyatakan ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel bebas signifikan adalah 0,000.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari nilai Adjusted R^2 sebesar 0,552(55,2%) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,523 + 0,130 X_1 + 0,150 X_2 + 0,341 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan seperti di bawah ini: (1). Nilai Konstanta (a) sebesar 6,523 yang berarti apabila semua variabel-variabel independen dianggap konstan dan tidak mempunyai nilai, maka besarnya kinerja karyawan adalah 6,523 satuan. (2). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,130 yang berarti apabila variabel lingkungan kerja naik 1, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,130 dengan asumsi bahwa disiplin kerja dan kompensasi tetap. (3). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,150 yang berarti apabila variabel disiplin kerja naik 1, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,150 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja dan kompensasi audit tetap. (4). Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,341 yang berarti apabila variabel kompensasi naik 1, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,341 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Var	T Hitung	T Tabel	Sig	Keputusan
X1	1.009	2.037	.321	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X2	2.142	2.037	.040	Berpengaruh dan Signifikan
X3	3.613	2.037	.001	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber: Hasil Uji SPSS 17 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, uji parsial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja lebih kecil dari t tabel ($1,009 < 2,037$) sehingga keputusan uji adalah H_1 ditolak. Dan hasil signifikan 0,321 yang lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil pengujian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017 (2). Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel ($2,142 > 2,037$) sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,040 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil pengujian bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017. (3). Nilai t hitung untuk variabel kompensasi lebih besar dari t tabel ($3,613 > 2,037$) sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,001 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Kesimpulan hasil pengujian bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017.

Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel lingkungan kerja yang menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Permaisuri Autoshop Pekanbaru. Dan kenaikan ataupun penurunan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan kerja tersebut bersifat tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskriptif, didapatkan total rata-rata untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 4,14. Dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan kerja dianggap baik oleh responden. dari 5 indikator, indikator perusahaan mempunyai reputasi yang sangat baik dan bonafit paling tinggi yaitu 4,34. Menunjukan bahwa karyawan/ti setuju bahwa sirkulasi udara yang tidak baik dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan untuk indikator karyawan/ti dapat bekerjasama dengan setiap rekan kerja memiliki skor paling kecil yaitu 3,91. Hal ini dikarenakan dari masing-masing mengurangi perilaku oportunistik manajer dan perusahaan lebih fokus mencapai kinerja. Dengan meningkatkan kepemilikan institusional berarti kinerja manajemen diawasi secara optimal oleh

pemegang saham karyawan sudah memiliki beban kerja tersendiri dan mempengaruhi kerja sama dengan setiap rekan kerja.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jefry Suwiralim (2015) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana kedua penelitian ditemukan sama-sama memiliki pengaruh positif yang berarti dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan ataupun penurunan pada variabel Lingkungan kerja maka akan berdampak juga pada peningkatan ataupun penurunan terhadap kinerja karyawan tetapi terjadi secara tidak signifikan.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel disiplin kerja yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja nilai yang positif dan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobi permaisuri autoshop Pekanbaru.

Berdasarkan analisis deskriptif didapatkan total rata-rata untuk variabel disiplin kerja sebesar 3,72. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dianggap baik oleh responden. Dari lima indikator, indikator karyawan/ti merasa sanksi hukum yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar mempunyai skor yang paling tinggi yaitu 4,03 . dan menunjukkan bahwa sanksi hukum pada perusahaan ini sudah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator karyawan/ti merasa pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahan memiliki skor paling rendah yaitu 3,49.

Hasil penelitian ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Indrini Suwondo (2015), dari hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan analisis yang dianggap baik oleh responden dalam kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kompensasi yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi nilai yang positif dan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobi permaisuri autoshop Pekanbaru.

Berdasarkan data analisis deskriptif, didapatkan total rata-rata untuk variabel kompensasi adalah 3,81. Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dianggap baik oleh responden. Dari lima indikator, indikator karyawan /ti mendapatkan pengobatan yang dapat memberikan rasa aman dalam bekerjamemiliki skor yang paling tinggi yaitu 3,97. Yang dimana dapat disimpulkan bahwa karyawan/ti jika menginginkan pengobatan yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dan indikator yang memiliki skor terendah adalah karyawan/ti memperoleh bonus yang sesuai dengan besarnya tingkat prestasi kerja yaitu 3,57 yang dinilai dengan cukup baik . hal ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan bonus tidak dengan melihat dari besar tingkatnya prestasi kerja.

Hasil ini Sejalan dengan penilitan yang dilakukan oleh Yasa (20114), dari hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bengkel mobil permaisuri autoshop Pekanbaru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawanbengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanbengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanbengkel mobil permaisuri autoshop pekanbaru tahun 2013-2017.

Saran yang dapat dijadikan masukan dan kritik dari peneliti kepada investor maupun perusahaan, yaitu: (1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa dalam variabel lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah bagian sirkulasi udara yang dimana perusahaan harus lebih dapat melakukan perbaikan-perbaikan dalam membuat suasanakerja nyaman dengan memiliki sirkulasi udara yang segar. Dan memperhatikan kebersihan alat-alat yang digunakan untuk membantu dan memperbaiki sirkulasi udara pada lingkungan pekerjaan yang sangat dibutuhkan untuk kenyamanan dalam perusahaan. (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu bisa menciptakan kondisi kerja yang masih disiplin tetapi tidak mengikat karyawan dan mngecilkan ruang gerak bagi pada karyawan dalam pekerjaannya dengan tujuan untuk membuat karyawan betah dan mengeluarkan kinerja yang maksimal (3) Kompensasi yang patut diperhatikan adalah insentif yang merupakan salah satu bagian dari kompensasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan, pemberian insentif merupakan suatu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan nyaman dan betah dalam perusahaan sehingga jika perusahaan memberikan

insentif dengan adil maka perusahaan dapat mencapai tujuannya (4) Bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya Motivasi kerja, budaya organisasi, kemampuan kerja, kepemimpinan, mengingat adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,5%.

DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson 2012 dan Mangkunegara 2009, *Defenisi Kinerja Karyawan, Penilaian kinerja karyawan Dan Indikator Kinerja Karyawan*.
- Dhermawan 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- Fathoni 2006, *Defenisi Sumber Daya Manusia*
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan 2014, *Defenisi Disiplin Kerja dan Indikator Disiplin Kerja*
- Ishak & Tanjung 2003, *Manfaat Lingkungan Kerja*
- Mahardikawao 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr.M.Ashari, Pematang*.
- Mangkunegara 2006, *Defenisi Disiplin Kerja dan Faktor-faktor Disiplin Kerja*
- Manullang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi Kesebelas Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mathis, Robert 2006 & Jackson, Jhon 2006, *Penilaian Kinerja karyawan*
- Newstrom 1996, *Faktor-Faktor lingkungan kerja*
- Notoatmodjo 1998, *Tujuan Pemberian Kompensasi*
- Riduwan 2009, *Defenisi Data Primer*
- Sedarmayanti 2009, *Defenisi Lingkungan Pekerjaan, Indikator Lingkungan Pekerjaan dan faktor-faktor lingkungan kerja*
- Sidanti, Heny 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun*
- Simamora, Henry 2006, *Hambatan Disiplin Kerja*
- Simamora, Henry 2008, *Defenisi Kinerja Karyawan*.
- Sunyoto, Agus 2008, *Defenisi Sumber Daya Manusia*
- Sunyoto, Agus 2008, & Fathoni, Abdurahmat 2006, *Defenisi Manajemen Sumber Daya manusia*
- Suwiralm, Jefry 2016, *Pengaruh Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Pt Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Pekanbaru*.
- Umar, Husein 2007, *Defenisi Kompensasi dan Indikator Kompensasi*
- Veithzal, Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wardana 2008, *Defenisi Disiplin Kerja, Pendekatan Disiplin Kerja*.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Raha Grafindo. Jakarta.
- Yasa 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta.