

# **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMPHARINDO PERDANA SEMARANG**

**Fanny Putriningrum**

**Dr. Kusni Ingsih, MM**

***ABSTRAK** Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang.*

*Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil sebanyak 83 karyawan dari total karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang berjumlah 472 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.*

*Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 87,5% (Adjusted R Square) dan sisanya 12,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan, guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Jimmy Joses Sembiring, SH, M.Hum (2010) bahwa sumber daya manusia mutlak diperlukan sebagai instrument penting dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu, perlu

pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. “Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi” (T. Hani Handoko, 2008).

Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2007) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada para karyawan. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan. Para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2007). Sedangkan pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna

meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non *financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini Luqman Hakim (2008) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh peneliti Nurul Astuty Yensi (2010) dan Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013). Namun penelitian yang dilakukan Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih (2012) dan Slamet Riyadi (2011) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pemberian kompensasi kepada para karyawan, peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Rivai

(2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Kolonel Kal. Susilo Martoyo, SE (2007) berpendapat motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Upaya lain yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Menurut Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, M.Si (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2007).

Selain itu, lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Mardiana (2005),

lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga kenyamanan tempat dimana karyawan bekerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja para karyawan. Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Rivai (2004) adalah elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

PT. Sampharindo Perdana yang beralamat di Jl. Tambak Aji Timur I/ 1 Semarang merupakan salah satu perusahaan farmasi di Indonesia yang terus mengemban visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang profesional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada distributor dan pelanggan. Guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, PT. Sampharindo Perdana terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja PT. Sampharindo yang tidak lepas dari dukungan SDM yang berkualitas yang mampu menggerakkan roda usaha melalui distributor yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang didukung oleh sarana dan prasarana.

Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sampharindo Perdana Semarang. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia memegang peranan yang sangat penting didalam keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan. Tanpa

manusia dan sumber dayanya, tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, diperlukan suatu manajemen yang baik dan tepat untuk mengelola sumber daya manusia tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang menitikberatkan dalam pengelolaan manusia sebagai sumber daya perusahaan. Menurut T. Hani Handoko (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi

#### **Kinerja Karyawan**

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung kepada kualitas kinerja sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia yang digunakan berkualitas maka organisasi atau perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Selanjutnya menurut Suyadi Prawirosentono (2010) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai

oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2007) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan pengertian kompensasi menurut T. Hani Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selanjutnya menurut Dessler (2007) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada

pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan atau atasan.

Kompensasi yang diterima karyawan akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhannya, dan besarnya kompensasi yang diterima berdasarkan status jabatan, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik maupun pikiran). Dari uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan. Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Martoyo (2007) berpendapat motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Sedangkan menurut Prof. DR. H. Abdurrahmat Fathoni, M.Si (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat

pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2007).

### **Lingkungan Kerja**

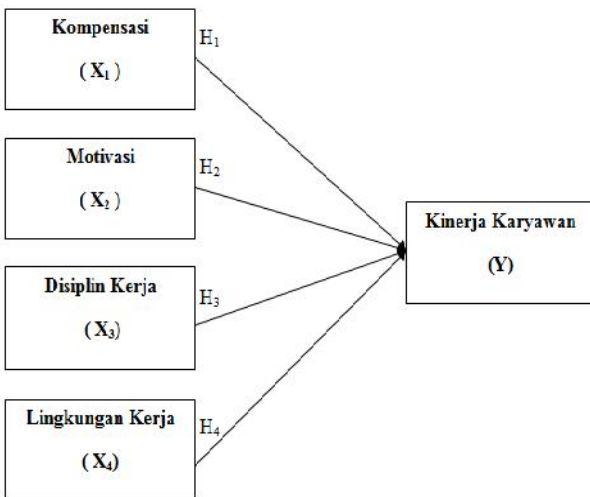
Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan tinggi.

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga kenyamanan tempat dimana karyawan bekerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja para karyawan. Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Rivai (2004) adalah elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu pada

organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

### Kerangka Pikir

Berdasarkan telaah pustaka teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



### Hipotesis

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampharindo Perdana Semarang.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampharindo Perdana Semarang.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampharindo Perdana Semarang.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sampharindo Perdana Semarang.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang yang berjumlah 472 karyawan.

#### 2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penulis menggunakan rumus Slovin (Umar, 2004) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{472}{1 + 472 \cdot 0,10^2} = 82,52$$

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 82,52 orang, dibulatkan menjadi 83 responden agar hasil dari penelitian ini dapat lebih fit.



### 3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan Uji "F".

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali,2006).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi berganda antara kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 0,552 + 0,161 X_1 + 0,550 X_2 + 0,174 X_3 + 0,283 X_4$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar **0,552**, menunjukkan bahwa bila variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat.
2. Kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,161. Hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,161%.
3. Motivasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,550. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,550%.

4. Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,174. Hal ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,174%.
5. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,283. Hal ini berarti setiap perubahan lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,283%.

## **PENGUJIAN HIPOTESIS**

### **Pengujian hipotesis secara simultan (uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Diperoleh nilai  $F = 144,212$  dan nilai signifikansi  $= 0,000 < 5\%$  ini berarti variabel independen kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan kata lain variabel-variabel independen kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu

menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja karyawan.

### **Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel  $X_1$  (Kompensasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,422$  dan  $sig = 0,048 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel Kompensasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Pada variabel  $X_2$  (Motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,592$  dan  $sig = 0,000 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel independen motivasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Pada variabel  $X_3$  (Disiplin Kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,804$  dan  $sig = 0,037 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel independen disiplin kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja. Pada variabel  $X_4$  (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,226$  dan  $sig = 0,029 < 5\%$  jadi  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel independen lingkungan kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja.

## **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk melihat besarnya kontribusi / kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* sebesar 0,875. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang adalah sebesar 87,5%, sementara sisanya sebesar 12,5% (100% - 87,5%), kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang dijelaskan oleh variabel lain.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang**

Hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin sesuai kompensasi yang diberikan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Sampharindo Perdana Semarang menunjukkan adanya penilaian berbeda dari indikator kompensasi. Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap kompensasi yang diterimanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata kompensasi sebesar 3,40, yang berarti

berdasarkan rentang skala termasuk kategori cukup atau sedang. Pada indikator pernyataan gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,42. Hal ini dibuktikan PT. Sampharindo Perdana Semarang telah memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pada indikator pernyataan perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada karyawan dengan rata-rata 3,47. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan juga memikirkan masa depan bagi karyawannya, bagi karyawan yang sudah tidak dapat bekerja pada perusahaan dikarenakan faktor usia, perusahaan memberikan tunjangan hari tua. Kemudian pada indikator pernyataan tunjangan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dan adil dengan nilai rata-rata sebesar 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa upah dan gaji yang diberikan oleh PT. Sampharindo Perdana Semarang kepada karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawan, hal ini pula yang membuat karyawan merasa cukup betah bekerja di PT. Sampharindo Perdana Semarang karena upah dan gajinya sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan pada indikator pernyataan perusahaan telah memiliki sarana dan

prasarana yang memadai dengan nilai rata-rata 3,30. Fasilitas tersebut berupa ruangan kantor masing-masing karyawan yang dilengkapi dengan perangkat komputer, printer, pendingin ruangan, kelengkapan peralatan komunikasi, rak buku dan lain-lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani, Soni Kuriawan (2013), yang menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Cabang Mediu.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang**

Hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Sampharindo Perdana Semarang menunjukkan adanya penilaian berbeda dari indikator motivasi. Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap motivasi yang diterimanya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata motivasi sebesar 3,02, yang berarti

berdasarkan rentang skala termasuk kategori cukup atau sedang. Pada indikator pernyataan karyawan mendapatkan kebutuhan yang layak dengan nilai rata-rata sebesar 3,04. Hal ini membuktikan fasilitas yang dimiliki PT. Sampharindo Perdana Semarang telah sangat memadai. Pada indikator pernyataan karyawan merasa aman saat bekerja dengan rata-rata 2,82, membuktikan bahwa PT. Sampharindo Perdana Semarang selalu menjaga keamanan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Pada indikator pernyataan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,08 yang membuktikan bahwa hubungan antar karyawan dan juga pimpinan terjalin dengan baik, dimana pimpinan tidak bertindak semena-mena terhadap bawahannya, namun apabila karyawan melakukan kesalahan, pimpinan wajar apabila memberikan teguran dan saran kepada karyawan tersebut. Pada indikator pernyataan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan nilai rata-rata 2,87, hal ini terjadi karena PT. Sampharindo berusaha memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi walau belum sepenuhnya dilaksanakan. Sedangkan pada indikator pernyataan perusahaan memberi

kesempatan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dengan rata-rata 3,28, dibuktikan dari sebagian besar karyawan PT. Sampharindo berpendidikan tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri (Nur Susilaningih : 2008) dengan hasil penelitian menunjukkan Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang**

Hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang, artinya semakin tinggi tingkat kesadaran disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Sampharindo Perdana Semarang menunjukkan adanya penilaian berbeda dari indikator disiplin kerja. Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap disiplin kerja yang

dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata disiplin kerja sebesar 3,08, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori cukup atau sedang. Pada indikator pernyataan karyawan selalu hadir tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,10, dimana PT. Sampharindo Perdana Semarang memiliki sanksi bagi karyawan-karyawan yang sering datang terlambat yaitu memberikan Surat Peringatan (SP). Pada indikator pernyataan karyawan ikut memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan dengan rata-rata 2,94. Dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan, PT. Sampharindo akan mengikutsertakan karyawannya dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Kemudian pada indikator pernyataan karyawan rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin dengan nilai rata-rata sebesar 3,01. Pimpinan PT. Sampharindo Perdana Semarang berusaha membina hubungan baik dengan karyawan dan memberikan saran serta arahan kepada karyawannya dengan cara yang menyenangkan, hal ini yang membuat karyawan lebih mengerti dan mengikuti saran serta arahan dari pimpinan. Pada indikator pernyataan jarak tempat tinggal yang jauh dari perusahaan tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dengan nilai rata-rata 3,10. Seperti yang

telah diungkapkan sebelumnya, PT. Sampharindo akan memberikan Surat Peringatan (SP) kepada karyawan yang sering datang terlambat, ini yang menyebabkan karyawan akan tetap datang tepat waktu walau jarak rumah mereka jauh dari perusahaan. Sedangkan pada indikator pernyataan karyawan selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan dengan rata-rata 3,27. Setiap peraturan yang dibuat PT. Sampharindo pasti memiliki sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar, sehingga karyawan selalu menaati peraturan yang ada pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan (M.Harlie : 2010) dengan hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja, Motivasi, Pengembangan karier berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sampharindo Perdana Semarang**

Hasil pengujian hipotesis keempat, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang, artinya semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Sampharindo Perdana Semarang menunjukkan adanya penilaian berbeda dari indikator lingkungan kerja. Para responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap lingkungan kerja yang dilakukannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata lingkungan kerja sebesar 3,07, yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori cukup atau sedang. Pada indikator pernyataan ruangan tempat karyawan bekerja sudah cukup terang dengan nilai rata-rata sebesar 3,02. Pencahayaan pada ruangan kerja karyawan PT. Sampharindo sudah cukup terang, sehingga membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Pada indikator pernyataan ruangan tempat karyawan bekerja sudah cukup sejuk dengan rata-rata 2,82. Ruangan kerja karyawan PT. Sampharindo memang sudah cukup sejuk, namun masih ada beberapa bagian yang belum menggunakan banyak pendingin ruangan. Sedangkan pada indikator pernyataan suasana tempat karyawan bekerja sudah cukup tenang dengan nilai rata-rata sebesar 3,08. Setiap karyawan memiliki rasa toleransi yang tinggi sehingga walau terkadang terdapat

beberapa karyawan bercanda dengan karyawan lain tetapi tidak mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja. Dan pada indikator pernyataan tata ruang tempat karyawan bekerja sesuai dengan harapan karyawan dengan nilai rata-rata 3,01. Ruangan bekerja karyawan pada PT. Sampharindo penataannya sudah rapi dan tidak terlalu sempit, sehingga memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Kemudian indikator pernyataan karyawan memiliki rekan kerja yang menyenangkan dengan rata-rata 3,43. Hubungan antar karyawan dan juga pimpinan terjalin dengan baik, dimana pimpinan tidak bertindak semena-mena terhadap bawahannya, namun apabila karyawan melakukan kesalahan, pimpinan wajar apabila memberikan teguran dan saran kepada karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri (Nur Susilaningsih : 2008) yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian mengenai analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang.

### **Saran**

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, yaitu :

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang adalah motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,550. Saran yang dapat diberikan

pada variabel motivasi adalah dengan melakukan program *test best employee* yang dilakukan bergiliran pada masing-masing departemen atau bagian, bagi karyawan yang terpilih menjadi karyawan terbaik (*best employee*) akan mendapatkan penghargaan yang tidak hanya berupa uang, namun dapat berupa liburan atau benda lain yang diharapkan dapat lebih menarik perhatian karyawan.

2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang adalah lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,283. Lingkungan kerja PT. Sampharindo Perdana Semarang yang perlu diperbaiki adalah mengenai suhu udara yang ada pada tempat karyawan bekerja. Ruangan yang terlalu dingin atau terlalu panas akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, akibatnya kinerja karyawan akan menurun. Suhu ruangan yang terlalu panas cenderung membuat karyawan menjadi lebih cepat emosi, akibatnya karyawan akan lebih cepat berputus asa apabila terjadi permasalahan

pada pekerjaannya, tentu hal ini akan sangat merugikan perusahaan karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan suhu ruangan yang terlalu dingin akan membuat karyawan menjadi mudah sakit, akibatnya karyawan akan sering ijin tidak dapat masuk bekerja karena sakit.

3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang adalah disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,174. Saran mengenai disiplin kerja adalah akan lebih baik apabila tidak hanya memberikan sanksi kepada karyawan yang sering datang terlambat, tetapi juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang tidak pernah datang terlambat. Kemudian sebagian besar karyawan masih menggunakan sistim amano saat absensi, sedangkan sistim absensi dengan sidik jari hanya digunakan karyawan yang berada dikantor depan. Tentu hal ini belum sepenuhnya efektif, karena bisa saja karyawan berbuat curang dengan meminta bantuan rekan kerjanya saat absen masuk kerja. Diharapkan sistim absen



menggunakan sidik jari dapat diberlakukan kepada seluruh karyawan.

4. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang adalah kompensasi dengan koefisien regresi sebesar 0,161. Faktor pemberian kompensasi tampaknya perlu mendapatkan perhatian dari manajemen PT. Sampharindo Perdana Semarang, mengingat unsur-unsur yang mendukung faktor ini masih perlu ditingkatkan. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik sesuai dengan jam lembur karyawan khususnya karyawan dibagian produksi, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.