

Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang

Yanti¹⁾, Andi Tri Haryono SE MM²⁾, Maria Magdalena Minarsih

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang sebanyak 257 orang dengan sampel 72 responden dan teknik *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,470 dan nilai $t_{hitung} (2,394) > t_{tabel} (1,668)$. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,097 dan nilai $t_{hitung} (2,919) > t_{tabel} (1,668)$. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,130 dan nilai $t_{hitung} (4,224) > t_{tabel} (1,668)$. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,951 dan nilai $t_{hitung} (21,116) > t_{tabel} (1,668)$. Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, dengan nilai $F_{hitung} (33,576) > F_{tabel} (3,091)$ dan $sign (0,000) < sign (0,05)$.

Hendaknya pihak CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang memberikan kompensasi misalnya premi yang layak sesuai dengan waktu yang disepakati. Upaya yang dapat dilakukan dengan mengikutkan uang premi bagi karyawan ke dalam uang setoran setiap harinya.

Kata kunci : kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik

dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang adalah salah satu perusahaan otomotif yang bergerak di bidang taksi di kota Semarang. Untuk menghadapi persaingan usaha dibidang transportasi tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dan dapat diandalkan. Menurut Narwodo dan Wajdi (2005:33) salah satu dari lima faktor dalam penilaian kinerja adalah faktor kehadiran. Berikut akan disajikan rekapitulasi daftar absensi karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang mulai dan bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Juni 2013.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang Tahun 2013

Keterangan	Bulan						Jumlah	%
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni		
Ijin	10	12	5	4	2	4	37	14,4
Sakit	4	7	8	10	14	12	55	21,4
Cuti	1	2	16	12	0	9	40	15,56
Tanpa keterangan	5	4	7	4	2	7	29	11,28
Jumlah	20	25	36	30	18	32	161	
%	7,78	9,73	14	11,7	7	12,5		

Sumber: CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, 2013

Meskipun tidak ada standar yang menunjukkan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah namun peningkatan absensi pada tabel diatas dapat mengindikasikan gejala awal dari penurunan kinerja karyawan CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang. Di sisi lain, CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya yaitu memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan ketetapan pemerintah, meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan kesempatan memiliki armada, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan Standar Operasional Prosedur (SOP) bagi semua karyawan. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga disebabkan oleh faktor kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang kurang sesuai dengan harapan karyawan.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi prososial dapat memprediksikan tingkat kinerja yang lebih tinggi di dalam pekerjaan pemerintah (Perry & Hondeghem, 2008), pemadaman kebakaran dan penggalangan dana (Grant, 2008a; Rioux & Penner, 2001), perawatan (Riggio & Taylor, 2000), pekerjaan rumah sakit dan pendidikan (Ilies, Scott, & Judge, 2006), dan engineering (Kamdar & Van Dyne, 2007; Moon, Kamdar, Mayer, & Takeuchi, 2008).

Menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara, terbukti mempengaruhi. Dalam penelitian ini, faktor – faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang”.

2. Telaah Pustaka

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Menurut Thomas H. Stone seperti yang dikutip oleh Moekijat sebagai berikut: “*Compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*” (Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan) (Suwatno, 2001 : 105).

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moekijat yaitu: “*As the and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*” (Kompensasi adalah sebagai pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi) (Suwatno, 2001 : 105).

Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000: 121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain :

- a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

- c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

- d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

- e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

- f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-pertaturan yang berlaku.

- g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjaannya.

- h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Asas-Asas Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 122), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. a. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya.

Metode Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 123), metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak. a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Sistem Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (output), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya mengenai system kompensasi ini akan diuraikan sebagai berikut: a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi (gaji/upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu itu administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Kebaikan sistem hasil ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Kebijaksanaan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:126), Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Waktu Pembayaran Kompensasi

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan** (2000 : 127), artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akibatnya disiplin, moral, gairah kerja karyawan akan menurun bahkan *turn over* karyawan semakin besar. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi ini hendaknya berpedoman daripada *menunda* lebih baik *memperecepat* dan menetapkan waktu yang paling tepat.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas yang memadai

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000 : 144), faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi diantaranya yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan Permintaan
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
6. Biaya Hidup (*Cost of living*)
7. Posisi Jabatan
8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

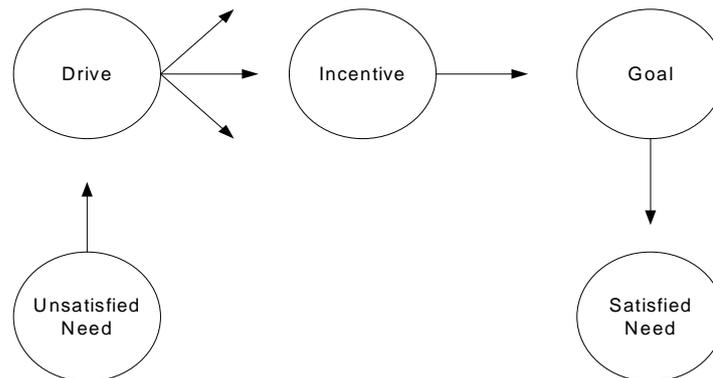
2.2. Motivasi Kerja

Abraham Spering (1987:183) mengemukakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

William J. Stanton (1981:101) mendefinisikan bahwa “*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seek to satisfy*”. (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas).

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu).

Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Hal ini akan lebih jelas jika diperhatikan pada bagan dibawah yang dikemukakan oleh Robert A. Baron, et.al., (1980:295).



Gambar 2.1 Bagan motivasi sebagai pembangkit dorongan

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick (1985:268) mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja).

Perinsip – Perinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

- a. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui andil bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiunan.
- c. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi / keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang romantis.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang – wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengembangkan ide – ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : "AIDDAS". A = Attention (Perhatian)

I = Interest (Minat)

D = Desire (Hasrat)

D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)

S = Satisfaction (Kepuasan)

2.3. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja menurut Drs. Agus ahyari (1993 : 150) “lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja”. *Barry Render dan Jay Heizer* (2001 : 239) lingkungan kerja internal merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kinerja mereka.

Sedarmayanti (1996 : 130) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Gouzali Saydam (2000 : 266) lingkungan kerja internal merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Mill, Standingford dan Applebye lingkungan kerja internal adalah lingkungan yang di dalamnya terdapat perabot, tata ruang dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja Internal

Indikator-indikator lingkungan kerja internal menurut Drs. Agus Ahyari (1993 : 155) adalah :

- a. Penerangan
Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu Udara
Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara Bising
Ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya.
- d. Penggunaan Warna
Pemilihan warna yang tepat akan memberikan gairah dalam bekerja.
- e. Ruang Gerak Yang Di Perlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karywan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
- f. Keamanan Bekerja
Keamanan kerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenag dalam melakukan pekerjaan.

2.4. Disiplin Kerja Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Keith Davis (1985:366) yang dikutip Anwar Prabu (2001:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. disiplin kerja dapat diartikan sebagai ”pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2008:444) 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Henry Simamora (2004:610) bahwa “Disiplin (*Discipline*) adalah Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Model Pendekatan Disiplin

Ada tiga pendekatan disiplin menurut Anwar Prabu (2001:130) yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
 - b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - c. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan faktafaktanya.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Macam-macam disiplin kerja

Menurut Veithzal Rivai (2008:444) bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi empat perspektif yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampakdampak negatifnya.

Sedangkan menurut Anwar Prabu (2001:129-130): bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi dalam dua jenis yaitu:

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Teknik Pengukuran Disiplin Kerja Karyawan

Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin kerja yang digunakan untuk menentukan karyawan diperlakukan secara wajar. Instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pengukuran komunikasi interpersonal yaitu bentuk pengisian bagi responden maupun untuk mengelola pelatihan

2.5. Kinerja

Menurut Anwar Prabu (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2008:309) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”. Mathis dan Jackson (2001:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Jenis-jenis penilaian kinerja

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2008:323) :

1. Penilaian hanya oleh atasan
2. Penilaian oleh kelompok lini
3. Penilaian oleh kelompok staf
4. Penilaian melalui keputusan komite
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat

Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2007:196) merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah mencapai misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses. Setiap Organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut :

1. Aspek Finansial
2. Kepuasan Pelanggan
3. Operasi Bisnis Internal
4. Kepuasan Karyawan
5. Kepuasan Komunitas
6. Waktu

Metode Penilaian Kinerja

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2008:324) yaitu pendekatan yang berorientasi pada: a. Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

- 1) Skala Peringkat (*rating Scale*)
- 2) Daftar pertanyaan (*checklist*)
- 3) Metode dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)
- 4) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)
- 5) Metode Catatan Prestasi
- 6) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale = BARS*)
- 7) Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)
- 8) Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)
- 9) Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

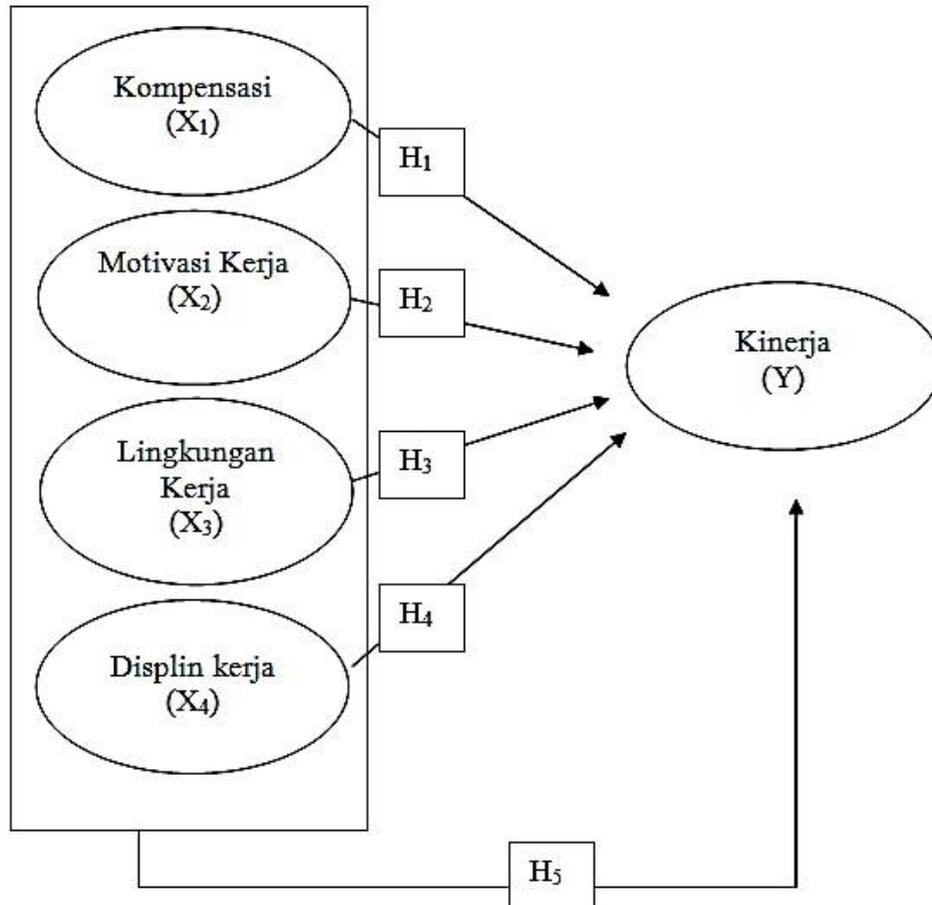
b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan Metode ini meliputi:

- 1) Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
- 3) Penilaian secara psikologis

4) Pusat penilaian (*Assessment Center*)

3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



4. Dimensionisasi Variabel

Kompensasi (X₁) mempunyai indikator: (Simamora:2004)

1. Gaji yang adil
2. Insentif yang sesuai
3. Tunjangan yang sesuai
4. Fasilitas yang memadai

Motivasi Kerja (X₂) mempunyai indikator: (Molan:2006)

1. Gaji
2. Hubungan kerja
3. Kondisi kerja
4. Peluang maju

Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai indikator: (Applebye:2011)

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebisingan suara
4. Keamanan kerja

Disiplin Kerja (X₄) mempunyai indikator: (Rivai:2008)

1. Disiplin retributive
2. Disiplin korektif

3. Perspektif hak-hak individu

4. Perspektif utilitarian

Kinerja (Y) mempunyai indikator:

1. Standar karyawan

2. Pengetahuan tentang pekerjaan

3. Kuantitas

4. Ketepatan waktu

5. Hipotesis

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. H_1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang

b. H_2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang

c. H_3 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang

d. H_4 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang

e. H_5 : Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang

6. Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah abstraksi dari fenomena-fenomena kehidupan nyata yang diamati dan diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena (Indriantoro dan Supomo, 2002). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

b. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

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, 2001:67).

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan (Suwatno, 2001 : 105).

3. Motivasi Kerja

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi

adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Baron, et.al., 2000:295)

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Gouzali Saydam (2000 : 266).

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Anwar Prabu, 2001:129)

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang yang berjumlah 257 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan rumus yang digunakan adalah rumus Rao (2000).

$$n = \frac{N}{1 + N(p)^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah

populasi

p : *Margin of error*, yaitu besarnya kesalahan maksimum yang dapat ditolelir, biasanya 10%.

Dengan menggunakan rumus di atas diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{257}{1 + 257(0,1)^2}$$

$$n = 71,9 \text{ (dibulatkan menjadi 72 responden)}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang responden.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari subjek dan responden penelitian berupa tanggapan dan penilaian dari mereka atas pengalaman yang telah mereka alami (Sekaran, 2001). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Indriantoro dan Supomo, 2002).

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 72 responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden tersebut meliputi identitas serta tanggapan dari responden terhadap kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain mengenai sejarah singkat CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang, *job description* dan data-data lain yang mendukung penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian meliputi: a.
Kuesioner

Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data tentang kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dimana data tersebut nantinya digunakan untuk mengetahui mengukur kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Ghozali,2005

b. Wawancara

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak manajemen a CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang untuk memperoleh data mengenai gambaran umum tentang perusahaan.

c. Observasi

Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Umar, 2001).

Metode Analisis Data

a. Analisis Data Kualitatif

Analisis kualitatif berguna untuk menyimpulkan hasil yang diperoleh dari analisis kuantitatif. Analisis kualitatif adalah analisis data berdasarkan hasil yang dinyatakan dalam bentuk uraian.

b. Analisis Data Kuantitatif

Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil (Supranto, 2002). Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan antara lain:

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item - Total Correlation* pada *output Cronbach Alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Apabila r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid demikian pula sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*.

Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Menurut Nunnaly (dalam

Ghozali, 2005) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

c. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan pula uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS, yaitu meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolonieritas. 1) Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal, guna menguji normalitas data yakni dengan melihat normal *probability plot*, yaitu membandingkan distribusi komulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi komulatif normal (*Hypothetical distribution*).

2) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan model grafik, apabila grafik membentuk pola khusus, maka model terdapat heteroskedastisitas (Santosa, 2001).

3) Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi sangat individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi pada umumnya diatas 0,90 maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- c) Ada tidaknya uji multikolonieritas dapat dilihat dari besaran nilai toleransi an *Variance Inflation Factor* (VIF). Model persamaan regresi berganda bebas dari multikolonieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati 1 (Ghozali, 2005).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi lingkungan kerja (X_1) dan insentif (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (2)$$

Keterangan: a : Konstanta b : Koefisien regresi Y : kinerja

X_1 : kompensasi

X_2 : motivasi kerja

X_3 : lingkungan kerja

X_4 : disiplin kerja e

: *Error term*

Uji Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fitnya*. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak).

Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005).

a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri) maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- 1) $H_0: \mu_1 = \mu_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a: \mu_1 = \mu_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima.
- 2) Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$) maka H_0 ditolak.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- 1) $H_0: \mu_1 = \mu_2 = 0$, tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a: \mu_1 = \mu_2 > 0$, ada pengaruh secara bersama sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai F hitung < nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$) maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai F hitung > nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$) maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Rumus (Gujarati, 2004):

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (3)$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

7. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi responden berdasarkan umur:

Tabel 4.1

Deskripsi responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
------	---------------	----------------

< 30 tahun	6	8,3
30-40 tahun	46	63,9
>40 tahun	20	27,8
Jumlah	70	100,0

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.2

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMP	1	1,4
SMA	67	93,1
Sarjana	4	5,6
Jumlah	72	100,0

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.3

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
< 5 tahun	6	8,3
5 – 10 tahun	46	63,9
>10 tahun	20	27,8
Jumlah	72	100,0

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

7.1. Analisis Data

a. analisis Kualitatif

Jawaban responden dari pernyataan pada variable kompensasi:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Variabel Kompensasi

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
1. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang memberikan gaji yang adil kepada karyawan	1	2	5	44	20
2. Insentis yang diberikan CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang sesuai dengan harapan karyawan	0	4	1	37	30
3. Tunjangan yang diberikan CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang sesuai dengan waktu yang ditentukan	1	3	2	36	30
4. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang memberikan fasilitas cara penarikan gaji	1	1	1	49	20

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Jawaban responden dari pernyataan pada variabel motivasi:

Tabel 4.5

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variable motivasi

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
5. Gaji yang diberikan CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang meningkatkan semangat kerja	1	3	5	46	17
6. Hubungan kerja yang baik dengan CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang menciptakan kenyamanan kerja	0	5	16	38	13
7. Kondisi kerja kondusif di CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang meningkatkan semangat kerja	1	3	15	37	16
8. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang memberikan kesempatan karyawan untuk lebih maju kemampuan dalam bekerja	1	2	20	33	16

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Jawaban responden dari pernyataan pada variable motivasi:

Tabel 4.6

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variable lingkungan kerja

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
9. Armada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang mempunyai penerangan yang baik	1	3	5	46	17
10. Suhu udara di dalam ruangan armada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang sangat nyaman	0	5	16	38	13
11. Ruang dalam armada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang dapat meredam kebisingan suara mesir	1	3	15	37	16
12. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang menciptakan keamanan kerja bagi karyawan	1	2	20	33	16

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Jawaban responden dari pertanyaan pada variable disiplin:

Tabel 4.7

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variable disiplin

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
13. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang menghukum karyawan yang berbuat salah	0	0	5	46 8	20
14. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat	0	2	14	42	14
15. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang melindungi hak-hak dasar karyawan selama tindakan-tindakan discipline	0	0	5	42	25
16. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang berfokus pada					

penggunaan disiplin saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya	0	0	14	35	23
---	---	---	----	----	----

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Jawaban responden dari pertanyaan pada variable kinerja:

Tabel 4.8

Tanggapan responden terhadap pertanyaan variable kinerja:

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
17. Karyawan bekerja melebihi standar kerja dari CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang	0	0	5	43	24
18. Karyawan membehahui mengetahui tentang pekerjaan	0	0	14	35	23
19. Karyawan dapat memenuhi target yang ditentukan perucahaa	0	0	7	38	27
20. CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang berfokus pada penggunaan disiplin saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya	0	0	17	42	13

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

b. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai Corrected Item – Total Correlationput Cornbach Alpha) dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-k. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.9

Hasil perhitungan koefisien validitas variable penelitian

Variable	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,735	0,235	Valid
	X _{1.2}	0,807	0,235	Valid
	X _{1.3}	0,881	0,235	Valid
	X _{1.4}	0,678	0,235	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,718	0,235	Valid
	X _{2.2}	0,850	0,235	Valid
	X _{2.3}	0,851	0,235	Valid
	X _{2.4}	0,778	0,235	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,786	0,235	Valid
	X _{3.2}	0,890	0,235	Valid
	X _{3.3}	0,914	0,235	Valid
	X _{3.4}	0,912	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X ₄)	X _{4.1}	0,539	0,235	Valid
	X _{4.2}	0,831	0,235	Valid
	X _{4.3}	0,762	0,235	Valid
	X _{4.4}	0,866	0,235	Valid

Kinerja (Y)	Y ₁	0,790	0,235	Valid
	Y ₂	0,858	0,235	Valid
	Y ₃	0,773	0,235	Valid
	Y ₄	0,784	0,235	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2005:149) suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 4.10

Rekapitulasi hasil perhitungan Cronbach Alpha variable penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kompensasi	0,783	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,812	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,897	0,6	Reliabel
Disiplin	0,753	0,6	Reliabel
Kinerja	0,814	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2014) c.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik masing-masingnya dapat dilihat sebagai berikut:

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variable-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal

Hasil P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran datanya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis regresi.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna sesama variable bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

Tabel 4.11

Nilai VIF dan Tolerance

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
kompensasi	.989	1.011
motivasi	1.000	1.000
lingkungan	.991	1.009
disiplin	.993	1.007

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati satu untuk semua variable dan nilai VIF berada di sekitar satu, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas di dalam tabel.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat varians data apakah bersifat homogeny atau heterogen. Data yang baik digunakan dalam analisa linear berganda adalah data yang memiliki nilai varians yang sama (homogen).

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (variance bersifat homogen), dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil analisis regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.241	1.188		-3.568	.001
	kompensasi	.089	.037	.102	2.394	.019
	motivasi	.097	.033	.123	2.919	.005
	lingkungan	.130	.031	.179	4.224	.000
	disiplin	.951	.045	.894	21.116	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variable-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -4,241 + 0,089X_1 + 0,097X_2 + 0,130X_3 + 0,951X_4$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja
- X₄ = Disiplin Kerja

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variable kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan disiplin kerja (X₄) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.13
Koefisien R hitung dan Determinasi (Adj R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938a	.881	.874	.73444

a. Predictors: (Constant), disiplin, motivasi, lingkungan, kompensasi

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan disiplin kerja (X₄) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variable (Y) sebesar 87,4%, dimana sisanya yaitu sebesar 12,6% dijelaskan oleh factor lain di luar penelitian ini.

8. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

- a) Ada pengaruh positif signifikan dari variable kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang.

- b) Ada pengaruh positif signifikan dari variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang.
- c) Ada pengaruh positif signifikan dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang.
- d) Ada pengaruh positif signifikan dari variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV kopari Puri Kencana Taxi Semarang.
- e) Ada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pada CV Kopari Puri Kencana Taxi Semarang.

9. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: a) Bagi perusahaan

- Hendaknya pihak perusahaan memberikan kompensasi misalnya premi yang layak sesuai dengan waktu yang disepakati.
- Hendaknya pihak perusahaan menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga dapat menciptakan kenyamanan kerja.
- Hendaknya pihak perusahaan meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan terutama suhu udara di dalam ruangan armada.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya peneliti selanjutnya meningkatkan hasil penelitian dengan melakukan substitusi variable kompensasi dengan variable lain sehingga diperoleh nilai koefisien regresi yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Ahyari, 2008. *Manajemen Produksi & Perencanaan Sistem. Produksi Buku I*. Yogyakarta: BPFE
- Anwar, Prabu, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Applebye, 2011. *Manajemen. Perkantoran Modern*. Jakarta: Binarupa Aksara Baron,
2008. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Cormick, 2005. *Human Resource Management*, Prentice-Hall, Singapore.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gouzali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djanbatan
- Hadi, 2003. *Metodologi Research*, Yogyakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara
- Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Indriantoro, Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*, Yogyakarta : BPFE
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. 2006. *The Social Psychology of Organizations. Dalam Becker & Neuhauser The Efficient Organizations*. New York. Elsevier.
- Mas'ud, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1*; Jakarta: Salemba Empat
- Mayer & Takeuchi, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen Perusahaan, Jilid 1*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Moekijat, 2008. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Molan, 2006. *Manajemen Jasa, Edisi Pertama*. Yogyakarta; Penerbit Andi

- Narwodo dan Wajdi, 2005. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. USU*
- Purnomo, 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Penerbit Erlangga.
- Ratna, 2004. *Kamus Manajemen*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins & Coulter, 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*, Jakarta : Penerbit PT. Indeks
- Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta : Penerbit. Salemba Empat
- Santosa, 2009. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Penerbit. PT. Raja Grafindo
- Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid kesatu*,. Jakarta, PT. Toko Gunung Agung
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pradnya. Paramita
- Sekaran, 2009. *Research Method For Business, Metode Penelitian Edisis. Ke-4*. Bandung: Salemba Empat
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta : STIE YKPN Sperling,
2007. "Psychology : Made Simple", London, The Publisher W. H. Allen & Co. Ltd.
- Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga