

PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS***EFFECT OF COMPENSATION, EDUCATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR GORONTALO BERLIAN MOTORS***

Oleh

**Rivaldo F. Khoe¹,
Bernhard Tewal²,**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi*e-mail:*¹aldo.khoe@gmail.com²tewalb@yahoo.com³paulinevanrate@yahoo.co.id

Abstrak: Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kinerja ditentukan oleh faktor diantaranya Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja. Sehingga dapat menjangkau perusahaan itu bisa maju. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 38 responden. Hasil Penelitian secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

Kata Kunci : *Kompensasi, Pendidikan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *The business world is currently expect to create a high performance employees for the development of the company. The company should be able to build and improve performance in their environment. The success of the company is affected by a number of important factors, namely human resources. Human resources is the perpetrator of the overall level of planning to evaluation which able to utilize the resources – other resources owned by an organization or company. The ability of the employee reflected by performance. Good performance is the suitable performance with the demands of the company, so being able to achieve the goals of the organization. Performance are determined by a several factors such as compensation, educational and work environment. So that it can reach out to companies that could advance the purpose of this research is to know the influence of compensation, educational and work environment on performance of employees at PT. Sinar Berlian Motors Indonesia. The method used was multiple linear regression analysis. The Population in this studies are 38 respondents. The simultaneous and partial resultsof this research indicates that compensation, education, and work environment effect significantly to the performance of the employees of PT. Sinar Berlian Motors Indonesia.*

Keywords: *Compensation, Education, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dunia bisnis sekarang menuntut kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting diantaranya. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, sebab di dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah asset utama dalam setiap berjalannya operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan akan mampu mengelola potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya sehingga mampu memberikan output yang sesuai.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan. Persaingan di era global menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen Kinerja Karyawan sebagai bagian dari aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang diharapkan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja.

Kinerja ditentukan diantaranya oleh faktor Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja. Faktor Kompensasi diantaranya memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Pendidikan sangat penting untuk melengkapi dunia pekerjaan dengan keahlian yang diperlukan dalam dunia pekerjaan serta membantu karyawan dalam mewujudkan tujuan karir. Efek langsung dari pendidikan adalah mendapatkan pengetahuan yang luas, sehingga diharapkan memberikan pelajaran yang begitu penting bagi sumber daya manusia mengenai dunia sekitar, mengembangkan perspektif dalam memandang kehidupan.

Lebih lanjut kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. 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. Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan contohnya karyawan, peralatan kerja, dan lain-lain. Pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan baik apabila lingkungan kerja baik maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat.

Demikian halnya dengan PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors memiliki sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan keahlian dan keterampilan. Perusahaan ini bergerak di bidang otomotif memiliki karyawan yang berketerampilan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen**

Afifudin (2015:3), menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber – sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. .

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara, (2002:2) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi.

Nurul Ulfatin dan Triwiyanto (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka.

Kompensasi

Nurul Ulfatin dan Triwiyanto (2016:120) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi.

M. Kadarisman (2014:30) Kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai reward pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian karyawan atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh.

Kompensasi Karyawan memiliki dua komponen utama:

1. Kompensasi Finansial : Pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
2. Kompensasi Non Finansial : Pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti Asuransi.

Pendidikan

Sutrisno (2011:65) menyatakan bahwa definisi Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus senantiasa berkembang.

Definisi Pendidikan UU Nomor 20 Tahun 2003 dalam Nur Aedi (2015:30) yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Lingkungan Kerja

Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Jenis Lingkungan Kerja**a. Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2001:21) mendefinisikan Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan Kerja Fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja non-Fisik

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:71).

Performance atau Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71)

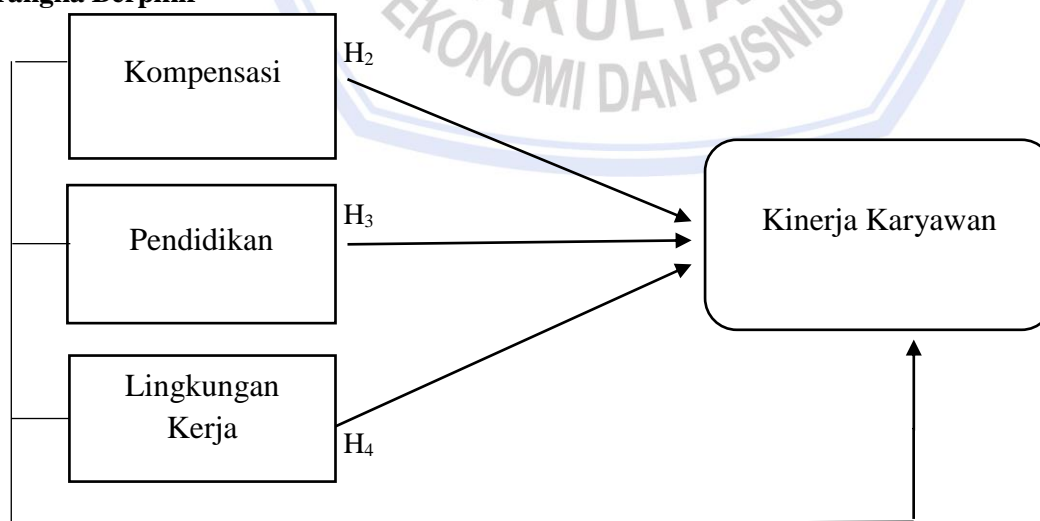
Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Penelitian Terdahulu

Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*". Hasil Penelitian menemukan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diantara Kedua variabel tersebut, Kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan kompensasi non finansial.

Ningrum, Widhayu. (2013) dalam penelitiannya berjudul. "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java*" Hasil Penelitian menemukan: bahwa Pendidikan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dijelaskan bahwa pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Diana Khairani Sofyan (2013), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Perencanaan BAPPEDA*". Hasil Penelitian menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja (independent variabel) dan Kinerja kerja (dependent variabel). Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Konsep diolah, 2016

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors
- H₂ : Diduga Kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.
- H₃ : Diduga Pendidikan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.
- H₄ : Diduga Lingkungan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian Assosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003:11). Penelitian ini mengkaji pengaruh/hubungan antara Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors (SGBM) yang berlokasi di Jl. Limboto Raya No.53-54, Kelurahan Luhu, Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo. Penelitian dilakukan selama bulan Maret sampai bulan Juni 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motors berjumlah 38 orang, Karena Populasi yang mana dalam penelitian ini diambil seluruh untuk dijadikan Sampel dalam penelitian ini, sehingga dikatakan Sampel Jenuh.

Metode Pengumpulan Data**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama – sama.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta dari persamaan regresi
- β_1 : Koefisien regresi dari variabel X1, Kompensasi
- β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2, Pendidikan
- β_3 : Koefisien regresi dari variabel X3, Lingkungan Kerja
- X1 : Kompensasi
- X2 : Pendidikan
- X3 : Lingkungan Kerja

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas atau derajat ketepatan digunakan untuk

mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009:282). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dari suatu stabilitas dari suatu skor atau skala pengukur (Kuncoro, 2009:175). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiyono, 2013:126).

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas jika sebaliknya disebut heteroskedastisitas. (Sugiyono, 2013:136).

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157).

Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel – variabel independen secara simultan bersama – sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS. Jika Fhitung (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika Fhitung (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Apabila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima, sebaliknya jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak.

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (r) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, berarti presentasi sumbangan variabel X terhadap turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y, sedangkan jika koefisien determinasi (R^2) = 0 (nol), berarti persamaan regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y.

Definisi Operasional

1. Kompensasi (X^1)

Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

2. Pendidikan (X^2)

Segala usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana melalui lembaga-lembaga formal untuk mengembangkan kualitas sumber daya agar memiliki pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya atau dengan kata lain menjadi sumber daya yang efektif dan efisien.

3. Lingkungan Kerja (X^3)

Segala usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana melalui lembaga-lembaga formal untuk mengembangkan kualitas sumber daya agar memiliki pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan dirinya dan dapat dimanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya atau dengan kata lain menjadi sumber daya yang efektif dan efisien.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompoknya dalam suatu instansi di lingkungannya dengan upaya pencapaian tujuannya secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika yang diberikan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1.

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach's	Status
Kompensasi (X_1)	X1.1	0,971	0,000	Valid	0,972	Sangat Reliabel
	X1.2	0,909	0,000	Valid		
	X1.3	0,950	0,000	Valid		
	X1.4	0,946	0,000	Valid		
	X1.5	0,959	0,000	Valid		
	X1.6	0,889	0,000	Valid		
Pendidikan (X_2)	X2.1	0,770	0,000	Valid	0,871	Sangat Reliabel
	X2.2	0,849	0,000	Valid		
	X2.3	0,858	0,000	Valid		
	X2.4	0,849	0,000	Valid		
	X2.5	0,734	0,000	Valid		
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,949	0,000	Valid	0,975	Sangat Reliabel
	X3.2	0,961	0,000	Valid		
	X3.3	0,947	0,000	Valid		
	X3.4	0,926	0,000	Valid		
	X3.5	0,946	0,000	Valid		
	X3.6	0,932	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,912	0,000	Valid	0,965	Sangat Reliabel
	Y1.2	0,878	0,000	Valid		
	Y1.3	0,926	0,000	Valid		
	Y1.4	0,946	0,000	Valid		
	Y1.5	0,912	0,000	Valid		
	Y1.6	0,967	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan (2016)

Tabel. 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid karena rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Tabel terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel konstruk valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation factor (VIF)*.

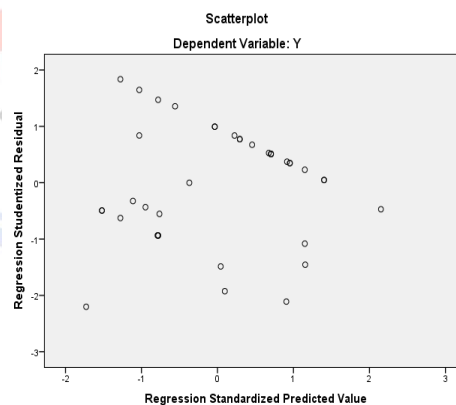
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	,985	1,015	Bebas Multikolinearitas
Pendidikan	,990	1,010	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	,992	1,008	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Tabel 2. di atas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 ($> 0,1$). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

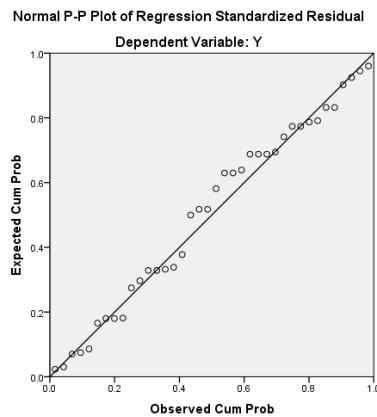


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 1. di atas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olah Data SPSS 20 (2016)

Gambar 2. Di atas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.

	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	19,832	6,345		3,082	,004	
X ₁	,390	,141	,399	2,776	,009	Signifikan
X ₂	,404	,189	,307	2,143	,039	Signifikan
X ₃	,268	,130	,296	2,066	,047	Signifikan
R (Multiple R)	=		0,554			
R Square	=		0,307			
R Square (Adjusted)	=		0,246			
F hitung	=		5,025			
t tabel	=		1,691			
N	=		38			
α	=		0,05 (5%)			

Sumber : Data Olahan 2016

$$Y = 19,832 + 0,390X_1 + 0,404X_2 + 0,268X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 19,832 artinya jika variabel Independen yang terdiri dari Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja konstan atau tetap maka kinerja karyawan nilainya sebesar sebesar 19,832.
2. Koefisien Kompensasi kerja sebesar 0,390 artinya, apabila Kompensasi meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,390.

3. Koefisien Pendidikan sebesar 0,404 artinya, apabila Pendidikan meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,404
4. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,268 artinya, apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,268.

Uji Simultan

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji F

F	Sig
5.025	.005 ^b

Sumber : Hasil Olahan Data 2016

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung $\geq 0,05$. Dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil tersebut diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05.

Uji Parsial

Tabel 5. Ringkasan Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	3,082	.004
Kompensasi	2,776	.009
Pendidikan	2,143	.039
Lingkungan Kerja	2,066	.047

Sumber : Hasil Olahan Data 2016

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2012) yang menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widhayu (2013) yang menyatakan bahwa Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Diana Khairani (2013) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah :

1. Secara simultan Kompensasi, Pendidikan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor.
2. Kompensasi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor. Kompensasi merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pendidikan secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor. Pendidikan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Lingkungan kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor. Lingkungan Kerja merupakan variabel ketiga yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

1. Perusahaan distributor kendaraan bermotor seperti PT. Sinar Gorontalo Berlian Motor dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya dengan meningkatkan Kompensasi, Pendidikan, dan Lingkungan Kerja Karyawannya. Perusahaan harus memperhatikan hasil temuan penelitian ini yaitu dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawannya.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan distributor Dealer Mobil otomotif . Penelitian ini belum memasukkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin (2015). *Dasar – Dasar Manajemen*. Penertbit Alfabeta. Bandung.
- Leonardo, Edrick dan Fransisca Andreani (2015), “*Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia*”. Jurnal Agora Vol. 3, Nomor 2. Halaman 28 - 31.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- M. Kadarisman. (2014) *Manajemen Kompensasi*. RajaGrafindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Rosdakarya. Bandung.
- Ningrum, Widhayu. (2013), “*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java*”. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6. No 2. Halaman 1 - 8.
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Nur Aedi, (2015) *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* halaman 30.
- Nurul, Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Sofyan, Diana Khairani (2013), “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Perencanaan BAPPEDA*”. Jurnal Vol 2 No. 1, Jurusan Teknik Industri Universitas Malikusaleh Aceh – Indonesia. Halaman 18 - 23.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit alfabeta.

Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.

Sutrisno, Edy, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Yamin, S, dan Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta.

