

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ASTRA INTERNASIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION AUTO 2000 WARU SIDOARJO

(Studi pada Karyawan PT.Astra
Internasional.Tbk Toyota Sales Operation
Auto 2000 Waru)

Achmad Adi
STIE
MahardhikaSurabaya

ABSTRAK

Pelatihan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian servis PT. Astra Internasional TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru, Sidoarjo dengan sampel 43 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berupa daftar pertanyaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS 16.0. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0.202, variabel Pelatihan sebesar 0.230, variabel Kompensasi sebesar 0.343 dan variabel Kepemimpinan sebesar 0.403. Dan nilai uji F sebesar F_{hitung} 34.264 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru. Hasil uji T variabel Lingkungan kerja bernilai $t_{hitung} = 2.088$, variabel Pelatihan bernilai $t_{hitung} = 2.410$, variabel Kompensasi bernilai $t_{hitung} = 3.008$, variabel Kepemimpinan bernilai $t_{hitung} = 2.999$, yang artinya variabel Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru secara simultan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variables Work Environment, Training, Compensation and Leadership on Employee Performance at PT. Astra International TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru. The population in this study were all employees working in the service section of PT. Astra International TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru, Sidoarjo with a sample of 43 people. Data was collected using a questionnaire in the form of a list of questions. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS 16.0. After testing the hypothesis, the regression coefficient value of Work Environment variable is 0.202, Training variable is 0.230, Compensation variable is 0.343 and Leadership variable is 0.403. And the F test value of F count 34,264 with a significance level of $0,000 < 0,05$, which means that the variables of the Work Environment, Training, Compensation and Leadership simultaneously affect Employee Performance at PT. Astra International TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru. The results of the T test of the work environment are t count = 2.088, the Training variable is t count = 2.410, the Compensation variable is tcount = 3.008, the Leadership variable is tcount = 2.999, which means the variables Work Environment, Training, Compensation and Leadership affect Employee Performance at PT. Astra International TBK Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru simultaneously.

Keywords: *Work environment, Training, Compensation, Leadership and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan jaman digitalisasi sekarang ini mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Dalam melakukan pengembangan ada banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tetapi dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut perusahaan sering mengalami kegagalan yang disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan. Selain strategi bersaing yang mumpuni serta teknologi yang canggih perusahaan juga harus memperhatikan kondisi tenaga kerja. peran (*role stressor*),

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bactiar (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013:40) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dikembangkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosdiah (2013) menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Simamora (2013:342) Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Selain itu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani (2013) menyatakan kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Simamora (2013:540) kompensasi diterima oleh

karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa nanwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi juga didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employe baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial) Martoyo (2013:126). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Stonner dan Umar (2013:31) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:170) Kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dan mencapai tujuan organisasi.

Sani (2014:66) mendefinisikan bahwa kinerja atau *performance* pegawai merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap perusahaan, oleh karenanya setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan kinerja dari para karyawannya termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Di Kota Sidoarjo dan Surabaya terdapat banyak perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang bersaing secara ketat. PT.Astra International Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru merupakan salah satu ATPM Toyota yang bergerak dalam bidang jasa penjualan, servis serta menyediakan suku cadang asli merk Toyota. PT.Astra International Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru berlokasi di Jalan raya waru Km.15 Sidoarjo. PT.Astra International Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya dengan harapan dalam

jangka panjang akan berpengaruh terhadap berkembangnya perusahaan.

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

Keluhan pelanggan antara lain disebabkan oleh ketidaksesuaian estimasi waktu pengerjaan yang diberikan oleh service advisor kepada pelanggan dengan waktu penyelesaian pekerjaan dari mekanik. Waktu pengerjaan yang lebih lama dari estimasi yang diberikan sering membuat pelanggan mengeluh mengenai kinerja dari para karyawan. Selain itu juga sering tidak tersedianya spare part fast moving yang membuat para pelanggan mengeluh karena harus menunggu lebih lama untuk datangnya spare part dan juga membuat waktu pengerjaan mobil menjadi lebih lama.

Dari segi kualitas pekerjaan mekanik, sering terjadi kesalahan dalam melakukan perbaikan. Kesalahan yang terjadi seperti ketidak telitian dari mekanik saat melakukan pembongkaran dan pemasangan komponen yang terkadang justru menyebabkan masalah mandiri pada mobil pelanggan. Hal ini juga bisa menjadi masalah bagi perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk mengganti kerugian dari pelanggan. Hal ini cukup menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian terhadap faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru.

Berdasarkan latar belakang, teori dan permasalahan serta penelitian terdahulu diatas, maka peneliti mengambil judul : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN SERVIS PT.ASTRA INTERNATIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION AUTO 2000 WARU SIDOARJO).

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi sejumlah tanggungjawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan (Stoner and Wankel, 1986:423). J. Richard Hackman dan Greg Oldham (1975) mengembang sebuah Model Karakteristik Tugas (*Job Characteristic Model- JCM*) yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan dapat dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yakni: ragam keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*).

Lingkungan Kerja

Nitisemito yang dikutip oleh Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Pelatihan

Menurut Simamora (2013:60) pelatihan proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur yang sistematis agar karyawan belajar untuk meningkatkan keterampilan. Pelatihan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Handoko (2013:107) juga mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung-jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara.

Kompensasi

Menurut Kadar Nurjaman (2014:179) kompensasi adalah semua sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas, setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai beban kerja yang diterima karyawan.

Menurut Malayu (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mary Parker Follet dalam Handoko (2013:307) mengatakan bahwa ada tiga variabel kritis yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: 1) pemimpin, 2) pengikut atau bawahan, dan 3) situasi. Berdasarkan penelitian juga menunjukkan kompleksitas kepemimpinan dimana ada lebih banyak variabel yang mempengaruhi yang dikelompokkan sebagai faktor-faktor mikro dan faktor-faktor makro. Faktor-faktor mikro terdiri atas penghargaan dan perilaku atasan, kepribadian dan latar belakang pemimpin, pengharapan dan perilaku bawahan, serta tingkatan organisasi dan besarnya kelompok. Sedangkan faktor-faktor makro terdiri atas kondisi sosial budaya, industri, kondisi perekonomian, dan organisasional

Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (2013:379) Kinerja adalah *"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period"*. Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan / hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu periode tertentu, penekanannya adalah hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian hasil penelitian terdahulu Rahmalia Sari dkk. Tahun 2015 Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makassar 77 Analisis regresi linier Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345

Danang Afif Laksmana I.S.L.H.V. JoyceLapian 2 Ferdinand Tumewu (2015) *The Effect of compensation, leadership, work environment and training on employee performance of Bank Syariah Mandiri, Manado 30 respondents. Bank Syariah Mandiri, Manado Multiple Regressions The result of this study shows that compensation and work environment have significant positive effect on employee*

performance, while leadership and training have positive influence but no significant effect on employee performance

Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami. Tahun 2016 Pengaruh pelatihan, Kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang 44 responden. Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang analisis regresi linier berganda hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis deskriptif, pelatihan yang diikuti karyawan dinilai tepat

sasaran terutama kandungan materi dan durasi waktu yang optimal. Kompensasi juga telah dinilai baik terutama pada unsur gaji dan kompensasi pelengkap,

Leonardo Agusta

dan Eddy Madiono Sutanto (2015)

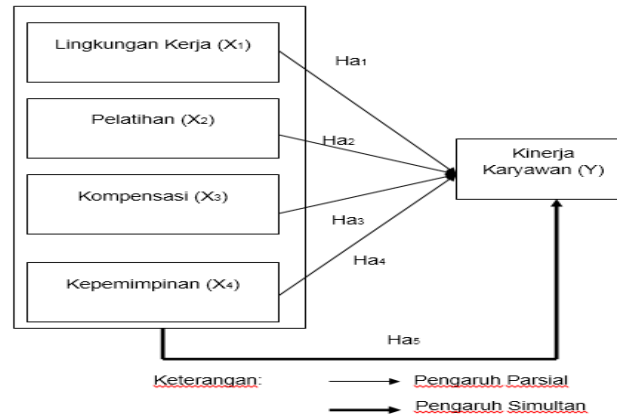
Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. analisis regresi linier berganda

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya

membawa dampak negatif bagi karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan bahkan bagi perusahaan. Menurut Strauss dan Sayles (1996:27), karyawan akan memperlihatkan tanggungjawab yang lebih kecil pada pekerjaan-pekerjaan yang tidak menarik dan tidak memuaskan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan

Kerangka Konseptual

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



Gambar 1. Model Kerangka Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiono (2013) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Diakatan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Penelitain yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha₁ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₄ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Ha₅ : Lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Perlu ketelitian dalam menentukan metode mana yang cocok untuk diterapkan pada variabel yang diteliti. Berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung kepada

dibawah ini :

(2001:9) menegaskan apabila perusahaan ingin mengurangi tingkat turnover, maka perusahaan harus menaikan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

penggunaan metode yang dipilih. Jika ditinjau berdasarkan metodenya, penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang mengambil sample dari suatu populasi yang diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan pengumpulan data yang pokok. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah *Explanatory Survey*, yaitu menjelaskan hubungan klasual antara variabel - variabel yang akan melalui pengujian hipotesis.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan/ pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, di mana masing-masing : sangat setuju diberi angka 5, setuju 4, netral 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1 Sugiyono (2013:94). Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian

servis PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru, Sidoarjo. Jumlah populasinya adalah 43 orang. Karena jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden (sampel) atau disebut dengan penelitian sensus. Alasan dipilihnya 43 responden adalah karena untuk memenuhi persyaratan jumlah sampel minimal untuk penelitian kecil.

HASIL

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

$$Y = 1.092 + 0.202X_1 + 0.230X_2 + 0.343X_3 + 0.403X_4$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas menunjukkan

bahwa :

Nilai koefisien regresi X_1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0.202 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat Lingkungan Kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Nilai koefisien X_2 (Pelatihan) sebesar 0.230 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien X_3 (Kompensasi) sebesar 0.343 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien X_4 (Kepemimpinan) sebesar 0.403 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan

Tabel Koefisien regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.092	1.288		.848	.402					
LINGKUNGAN_KERJA	.202	.097	.249	2.088	.044	.725	.321	.158	.401	2.493
PELATIHAN	.230	.096	.213	2.410	.021	.588	.364	.182	.729	1.371
KOMPENSASI	.343	.114	.379	3.008	.005	.791	.439	.227	.359	2.783
KEPEMIMPINAN	.403	.134	.273	2.999	.005	.650	.438	.227	.691	1.447

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data primer

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor yang diperoleh. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) melebihi dari nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5 persen (0,05) sebagai berikut :

$df = 41$ adalah (0,3008)

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) yaitu suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > r_{tabel} . Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti dan dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya jika jawaban responden terhadap pernyataan selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi pada variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Uji dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.00 dengan melihat dan mengamati *scatterplot* antara variabel bebas terhadap *standardized residual* variabel terikat.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:83), model regresi yang baik adalah model regresi yang

memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Kaidah pengambilan kesimpulan jika penyebaran data mengikuti garis distribusi normal, maka data terdistribusi secara normal.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t_1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji F (simultan) dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. pengujian ini digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh Lingkungan kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kepemimpinan (X_4) dalam Kinerja Karyawan (Y) konsumen PT. Astra Internasional Toyota Sales Operation Tbk Auto 2000 Waru Sidoarjo

Pembahasan

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,300 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator dengan LK1 r_{hitung} sebesar 0,389, LK2 sebesar 0,338, LK3 sebesar 0,449, LK4 sebesar 0,768 dan LK5 sebesar 0,753 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,3008.

Untuk variabel Pelatihan (X_2)

Indikator dengan PL1 r_{hitung} sebesar 0,344, PL2 sebesar 0,642, PL3 sebesar 0,766

dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,000.

Untuk variabel Kompensasi (X_3)

Indikator dengan KM1 r_{hitung} sebesar 0,509, KM2 sebesar 0,659, KM3 sebesar 0,376, KM4 sebesar 0,395 dan KM5 sebesar 0,550, dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,3008.

Untuk variabel Kepemimpinan (X_4)

Indikator dengan KP1 r_{hitung} sebesar 0,303, KP2 sebesar 0,615, KP3 sebesar 0,723 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,3008.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dengan kode KK1 r_{hitung} sebesar 0,363, KK2 sebesar 0,481, KK3 sebesar 0,462 dan KK4 sebesar 0,321, KK5 sebesar 0,462 dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,3008.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan adalah valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,300 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: variabel Lingkungan kerja (X_1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,308, Pelatihan (X_2) sebesar 0,314, Kompensasi (X_3) sebesar 0,401, Kepemimpinan (X_4) sebesar 0,701, dan Kinerja (Y) sebesar 0,471.

Keempat variabel independen yang diuji secara individual yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru adalah Kompensasi (dengan koefisien 0,379). Variabel berikutnya yang memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru adalah Kepemimpinan (dengan koefisien 0,273). Variabel berikutnya yang memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru adalah Lingkungan kerja (dengan koefisien 0,249). Sedangkan pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru sebesar 0,213. Semua variabel independen penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru.

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Dari variabel-variabel independen pada penelitian ini, pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen adalah Kompensasi, berarti variabel ini adalah paling penting dalam menentukan kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru.

Kemudian dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel independen (Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi, Kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 34,264 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 78% mengenai keputusan 22% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terbukti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Semakin nyaman tempat karyawan bekerja maka kinerja dalam bekerja akan semakin meningkat. Karena dengan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang nyaman seorang karyawan akan senang dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja ini akan terarah sebagai salah satu urusan budaya layanan atau kerja yang dibangun untuk menciptakan suasana kerja kondusif, sehingga karyawan akan mendapatkan dukungan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Oleh karena itu apabila kenyamanan lingkungan kerja sangat baik maka kinerja akan lebih baik pula. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bactiar (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian juga terbukti bahwa peningkatan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko (2013:104), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para

pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dengan meningkatnya kemampuan seseorang setelah mengikuti pelatihan maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi, hal ini dapat menimbulkan rasa puas apabila masalah dalam pekerjaan dapat teratasi. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiah (2013) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat diartikan jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Dengan adanya kompensasi diharapkan dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan akan merasa senang apabila kompensasi yang didapat sesuai dengan harapan atau sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan. Dan karyawan akan cenderung lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja yang ada pada karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliani (2013) menyatakan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hasil penelitian terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Menurut Stonner dalam Handoko (2013:294) mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat mengarahkan kinerja ke arah yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika kondisi lingkungan kerja lebih

baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bactiar (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika Pelatihan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiah (2013) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuliani (2013) menyatakan kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja, Pelatihan, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk Toyota Sales Operation Auto 2000 Waru didapatkan dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Amins, Achmad, 2013. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta

Andre, 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru*, Jurnal Dinamika Manajemen, Vol. 3, No. 2, Hal 129-144

Anoraga, Panji, 2013. *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta

Anwar, Mangkunegara Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, PT RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Artana, I Wayan Arta, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort dan SPA*, Jurnal Perhotelan dan Pariwisata, Vol. 6, No. 2, Hal 173-184
- Ayu, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Jaya Sidoarjo*, Sidoarjo
- Dessler, Garry, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Human Resource Management*, PT Prenhallindo, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Handoko, T.Hani. 2013 *Manajemen Personala dan Sumberdaya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Hartanto, Irvan. 2014. *Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Timur Jaya*. *Jurnal AGORA Vol 2. No 1*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Kambey, Fendi Levi, 2013. *Pengaruh Pembinaan. Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Njonja Meneer*. Semarang
- Kaswan, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung
- Laksamana, Danang Afif, 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Manado*, Jurnal Emba, Vol. 3, No. 3, Hal 522-532
- Lodjo, Fernando Stefanus, 2013. *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Emba, Vol. 1, No.3, Hal 747-755
- Luthans, Fred 2013, *Organization Behavior. Management and Organization Series. Seventh Edition*. McGraw Hill. International Editions
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung
- Mutiara. S, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nazir, Moh, 2013, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Ningrum, Widhayu, 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Joint Operating Body Pertamina Perto China East Java*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2, Hal 1-8.
- Panggabean, Mutiara.S, 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riyadi, Slamet, 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Jawa Timur*, Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13 No. 1, Hal 40-45
- Rivai Veithzal. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2013, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition
- Sinambela, Lijan Poltak, 2013. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan

Pertama, Penerbit STIE YKPN,
Yogyakarta.

Sofyan, Diana Khairani, 2013.
*Pengaruh Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Kerja
Pegawai BAPPEDA, Jurnal
Malikussaleh Industrial
Engineering, Vol.2, No. 1, Hal
18-23*

Sugiyono. 2013. *Statistika untuk
Penelitian*, Bandung: Alfabeta,
Bandung

Widiyanto, Joko, 2013. *SPSS For
Windows*, FKIP Universitas
Muhammadiyah Surakarta,
Surakarta