

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang

Petrus Valentino Baunsele¹,

Politeknik Negeri Kupang¹

Jl. Adi Sucipto Penfui Kupang, 85361, Indonesia

Email korespondensi: baunselep@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa signifikan kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk kategori persepsi variabel kompensasi adalah 85,25%, pelatihan karyawan adalah 85,04%, disiplin kerja adalah 72,15%, lingkungan kerja adalah 70,72% serta kinerja karyawan adalah 86,60% pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Kupang adalah baik. Untuk hasil uji parsial dan uji simultan variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel kompensasi adalah sebesar 0,045, pelatihan karyawan adalah sebesar 0,014, disiplin kerja sebesar 0,023 dan lingkungan kerja sebesar 0,007 yang berarti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor. Hasil uji F Variabel kompensasi, Pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan sebesar 0,000 yang berarti simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 57,30% kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Kupang yang merupakan kontribusi dari 4 variabel bebas yaitu pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 42,70% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini terdapat tingkat persaingan yang cukup tinggi, khususnya di bidang otomotif. Tentu banyak sekali kompetitor yang berlomba untuk menjadi salah satu perusahaan otomotif yang bermutu dan terdepan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan menempuh berbagai cara, antara lain dengan pemberian kompensasi yang layak, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik serta nyaman untuk menjalankan segala kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana kompensasi merupakan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan

sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder (1981:173) menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Selain itu pendidikan dan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat memotivasi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah disepakati. Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Studi tentang lingkungan kerja adalah studi tentang interaksi manusia dengan alam dari waktu ke waktu yang mulai dikenal luas sejak tahun 1960-an dan 1970-an. Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya kinerja organisasi.

Ishak dan Tanjung (2003:26) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang akan tinggi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bosowa Berlian Motor Kupang salah satu perusahaan yang bergerak pada penjualan mobil merek Mitsubishi. Bosowa Berlian Motor saat ini mempunyai sebanyak 34 cabang penjualan dan 2 cabang perwakilan perusahaan yang dibuka pada tanggal 11 Maret 2008. Tidak hanya melayani penjualan, PT. Bosowa Berlian Motor juga melayani sales, service dan spare part (genuine part) atau 3s untuk melengkapi pelayanan kepada para konsumen.

Fenomena penjualan yang terjadi pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang belum begitu optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 mengenai kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang di bawah ini:

Tabel 1. Data Penjualan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang tahun 2016-2017

No.	Bagian	Program kerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Presentase
			Target	Realisasi	Deviasi	Target	Realisasi	Deviasi	
1.	Sales	Penjualan Mobil	250 unit	211 unit	49 unit	250 unit	196 unit	54 unit	78.4%
2.	Mekanik	Jasa Service	20.160 kali service	20.160 kali service	-	40.320 kali service	39.817 kali service	503 kali service	98,75%

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa selama dua tahun terakhir yaitu sejak tahun 2016 sampai 2017 kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor mengalami

naik turun atau fluktuasi dilihat dari segi produktivitas tenaga kerja karyawannya. Hal ini terlihat dari jumlah realisasi yang tidak mencapai target yang ditetapkan PT. Bosowa Berlian Motor. Tahun 2016 penjualan mobil yang tidak mencapai target sebesar 49 unit. Sedangkan tahun 2017 penjualan mobil yang tidak mencapai target sebesar 54 unit. Realisasi jasa service tahun 2016 sudah mencapai target sedangkan tahun 2017 terjadi penurunan jasa service.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti berupaya untuk menguji kembali variabel-variabel di atas dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (bdk. Amstrong & Baron, 2000). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan. Kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono 2012:95). Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika status, dan pemenuhan kebutuhannya menjadi semakin banyak, pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder (1981) menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif; sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Indikator Kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007:16) yaitu gaji, insentif, bonus, upah.

Pelatihan

Kenneth Robinson (1981), dalam Sadirman (2001:20) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standard yang diharapkan.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57). Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu instruktur, peserta, materi, dan metode.

Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto (1993:15), disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang)

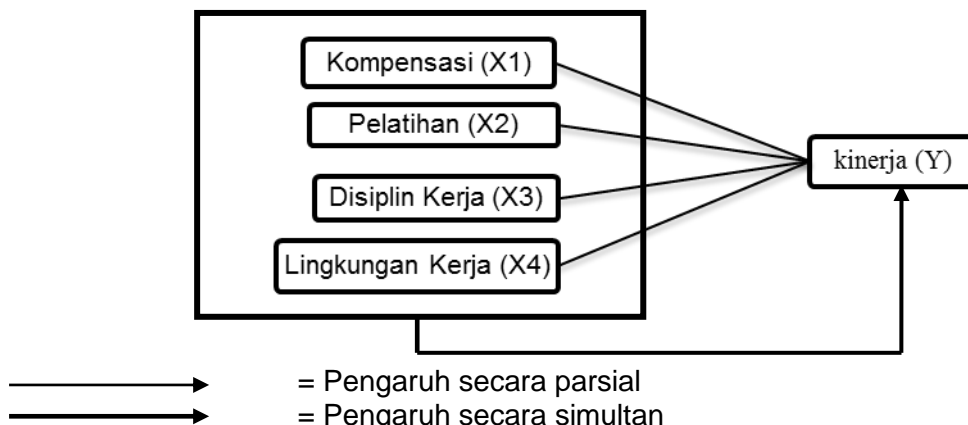
Indikator Disiplin Kerja yaitu disiplin Waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993:130) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011) yaitu, Penerangan / Cahaya di tempat kerja, Temperatur / suhu udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja.

Hipotesis



Gambar 1. Skema Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.
2. Diduga kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kupang yang beralamat di Jalan Timor Raya KM. 5 Kupang. selama dua bulan dari bulan Agustus sampai dengan Oktober 2018. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan atau pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui metode observasi, wawancara dan kuesioner. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33

responden atau semua total karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup dan skala likert dari 1–5. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 yang terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan membuat tabel dari jawaban responden dan kemudian memberikan jawaban dari hasil persentase dan jawaban responden berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

Kompensasi

Adapun gambaran kompensasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Kupang dapat dilihat pada tabel :

Tabel 2. Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₁)

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	XPsp-p/5	Ps-p/5×100	Kategori Persepsi
1	Gaji	33	4,48	89,6	Sangat baik
2	Insentif	33	4,27	85,4	Sangat baik
3	Bonus	33	4,09	81,8	Baik
4	Upah	33	4,21	84,2	Sangat baik
Total			4,26	85,25	Sangat Baik

Sumber : Hasil SPSS 2018

Hasil rekapitulasi pada tabel 2 menunjukkan jumlah jawaban 33 responden pada PT. Bosowa Berlian motor Kota Kupang mengenai kompensasi adalah berjumlah 132 dengan rata-rata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5) yakni 4,26 sehingga kategori persepsi (Xp-5) dari variabel kompensasi pada penelitian adalah sebesar 85,25% dan dikategorikan sangat baik.

Pelatihan

Adapun gambaran pelatihan karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian motor Kota Kupang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X₂)

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	\bar{X} Psp-p/5	Ps-p/5×100	Keterangan
1	Instruktur	33	4,30	86	Sangat Baik
		33	4,36	87,2	Sangat Baik
2	Peserta	33	4,36	87,2	Sangat Baik
		33	4,24	84,8	Sangat Baik
3	Materi	33	4,15	83	Baik
		33	4,30	86	Sangat Baik
4	Metode	33	4,18	83,6	Baik
		33	4,03	80,6	Baik
5	Tujuan	33	4,39	87,8	Sangat Baik
		33	4,21	84,2	Sangat Baik
Total			4,25	85,04	Sangat Baik

Sumber : Hasil SPSS 2018

Hasil rekapitulasi pada tabel 3 menunjukkan rata-rata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5) yakni 4,25 sehingga kategori persepsi (Xp-5) dari pelatihan adalah 85,04% dan dikategorikan sangat baik.

Disiplin kerja

Adapun gambaran disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Kupang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}Psp-p/5$	Ps-p/5×100	Kategori Persepsi
1	Disiplin kerja	33	3,57	71,4	Baik
2	Disiplin waktu	33	3,3	66	Baik
3	Disiplin peraturan	33	3,72	74,4	Baik
4	Disiplin tanggung jawab	33	3,84	76,8	Baik
Total			3,60	72,15	Baik

Sumber : Hasil SPSS 2018

Hasil rekapitulasi pada tabel 4 menunjukkan rata-rata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5) yakni 3,60 sehingga kategori persepsi (Xp-5) dari disiplin kerja adalah 72,15% dan dikategorikan baik.

Lingkungan kerja

Adapun gambaran lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Kupang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X4)

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}Psp-p/5$	Ps-p/5×100	Kategori Persepsi
1	Penerangan	33	4,27	85,4	Sangat Baik
2	Suhu udara	33	4,3	86	Sangat Baik
3	Kebisingan ditempat kerja	33	4,27	85,4	Sangat Baik
4	Tata warna tempat kerja	33	4,36	87,2	Sangat Baik
5	Dekorasi ditempat kerja	33	3,48	69,6	Baik
6	Keamanan ditempat kerja	33	3,84	76,8	Bai
7	Kondisi lingkungan tempat kerja	33	3,69	73,8	Baik
Total			4,08	70,72	Baik

Sumber : Hasil SPSS 2018

Hasil rekapitulasi pada tabel 5 menunjukkan rata-rata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5) yakni 4,08 sehingga kategori persepsi (Xp-5) dari penempatan adalah 70,72% dan dikategorikan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Smith (Suwatno, 2016) menyatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Adapun gambaran umum Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor:

Tabel 6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}_{Psp-p/5}$	$\frac{Ps-p/5 \times 10}{0}$	Keterangan
1	Kualitas	33	4,12	82,4	Baik
2	Kuantitas	33	4,18	83,6	Baik
3	Pelaksanaan tugas	33	4,34	88,6	Sangat Baik
4	Tanggung jawab	33	4,42	89,2	Sangat Baik
5	Kerjasama	33	4,42	89,2	Sangat baik
Total			4,29	86,6	Sangat Baik

Sumber : Hasil SPSS 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi pada tabel di atas menunjukkan rata-rata skor untuk persepsi populasi ($X_{p-p/5}$) yakni 4,29, sehingga kategori populasi (X_{p-5}) dari prestasi kerja adalah 86,6% dan dikategorikan baik.

Hasil Pengujian Hipotesis Statistik Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistik pengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari : variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor ditunjukkan pada Tabel 7 berikut

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.121	4.659		.026	.979
X1	.450	.215	.304	2.094	.045
X2	.246	.094	.345	2.611	.014
X3	.330	.138	.301	2.398	.023
X4	.268	.091	.406	2.937	.007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik yakni uji parsial (Uji t) pada tabel 7 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing varibel bebas: Kompensasi (X1); Pelatihan (X2); Disiplin kerja (X3) dan Lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor, seperti yang akan dijelaskan dibawah ini:

1. Kompensasi (X1)

Hasil uji t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,045 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor.

2. Pelatihan (X2)

Hasil uji t untuk variabel pelatihan karyawan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,611 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis nol (H0), dan menolak hipotesis alternatif (Ha). Secara parsial variabel pelatihan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor.

3. Disiplin kerja (X3)

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,398 dengan nilai signifikan sebesar 0,023 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis nol (H0), dan menolak hipotesis alternatif (Ha). Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor.

4. Lingkungan kerja (X4)

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,937 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis nol (H0), dan menolak hipotesis alternatif (Ha), artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel bebas yaitu variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis statistik secara simultan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.063	4	23.766	9.397	.000a
	Residual	70.816	28	2.529		
	Total	165.879	32			

a. Predictors: (Constant), X2 , X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar 9,397 dengan tingkat signifikan 0.000. Karena nilai probabilitas < 0.05 yaitu (0.000 < 0.05), maka model regresi dapat dipergunakan untuk kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor. Dengan kata lain, variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 tentang Output Model Summary seperti di bawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 a	.573	.512	1.59032	.757a

Sumber: hasil SPSS 2018

Berdasarkan pada output model summary di atas, nilai Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,573. Nilai koefisien determinasi (R²) ini menerangkan bahwa kontribusi dari variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 57,30% sedangkan selebihnya, yaitu sebesar 42,70% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk kategori persepsi variabel kompensasi adalah 85,25%, pelatihan karyawan adalah 85,04%, disiplin kerja adalah 72,15%, lingkungan kerja adalah 70,72% serta kinerja karyawan adalah 86,60% pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Kupang adalah baik.
2. Hasil uji t variabel kompensasi adalah sebesar 0,045, pelatihan karyawan adalah sebesar 0,014, disiplin kerja 0,023 dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,007 yang berarti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Kupang.
3. Hasil uji F variabel kompensasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan adalah sebesar 0,000 yang artinya secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 57,30% kinerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Kupang yang merupakan kontribusi dari 4 (empat) variabel bebas yaitu kompensasi, pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 42,70% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Baron, A. (2000). Performance management. *Human resource management*, 69.
- A.M., Sadirman. (2001). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anorogo & Widiyanti. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta
- Husein Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. (2012). "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Prijodarminto, Soengeng, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Jakarta: Abadi, 1993.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2011). *MSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Yoder. Dale. (1981). Personal Management and industrial Relation. New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited.