

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus UD. Tholib Leather Magetan)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh :

FITYAN AKBAR RIZKI

B100140366

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus UD. Tholib *Leather* Magetan)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

FITYAN AKBAR RIZKI

B100140366

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Sri Murwanti, S.E., M.M.

NIK. 0617057001

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus UD. Tholib *Leather* Magetan)

OLEH

FITYAN AKBAR RIZKI

B100140366

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 6 Agustus 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Sri Murwanti, S.E., M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Sri Padmantlyo, MBA.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Dr. Muzakar isa, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, M.M.

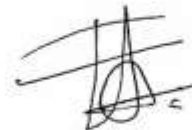
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Agustus 2018

Penulis



FITYAN AKBAR RIZKI

B100140366

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus UD. Tholib Leather Magetan)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Tholib *Leather* Magetan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ketiga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang keempat kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Pelatihan.

Abstract

The aim of this research to analyze influence of motivation, training, work environment, and compensation to employee performance on UD. Tholib Leather Magetan. The population of this research is all employees of UD. Tholib Leather Magetan.. Data collection method using field study in form of personal questionnaire. Analysis tools in this research uses multiple linear regression. Based on the result are found some finding, the first is motivation has positive and significant influence to employee performance, the second is training has positive and significant influence to employee performance, the third is work environment has positive and significant influence to employee performance, and the fourth is compensation has positive and significant influence to employee performance.

Keyword: *Employee Performance, Compensation, Work Environment, Motivation, and Training.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat

diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman. Namun dalam kenyataannya pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis and Jackson, 2006).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis and Jackson, 2006).

Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2009:125). Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sedarmayanti, 2001).

Sementara itu pelatihan kerja (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2009:365). Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Rivai, 2013:219).

Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah)

(Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada UD. Tholib *Leather* Magetan dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih profesional. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (UD. Tholib *Leather* Magetan)**”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang dikemas dalam bentuk angka serta analisisnya menggunakan statistik sehingga mampu memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2010). Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sora, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut atau bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sora, 2015). Menurut Arikunto (2002: 134), apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 40 orang karyawan yang seluruhnya akan dijadikan subyek penelitian, sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh penelitian langsung dengan penyebaran kuesioner. Metode analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|------------|--------------|-------------|-----------|
| M1 | 0,456 | 0,312 | Valid |
| M2 | 0,336 | | Valid |
| M3 | 0,733 | | Valid |
| M4 | 0,735 | | Valid |
| M5 | 0,575 | | Valid |
| P1 | 0,486 | 0,312 | Valid |
| P2 | 0,368 | | Valid |
| P3 | 0,746 | | Valid |
| P4 | 0,772 | | Valid |
| P5 | 0,503 | | Valid |
| LK1 | 0,771 | 0,312 | Valid |
| LK2 | 0,736 | | Valid |
| LK3 | 0,659 | | Valid |
| LK4 | 0,722 | | Valid |
| LK5 | 0,525 | | Valid |
| K1 | 0,755 | 0,312 | Valid |
| K2 | 0,341 | | Valid |
| K3 | 0,867 | | Valid |
| K4 | 0,700 | | Valid |
| K5 | 0,529 | | Valid |
| KK1 | 0,726 | 0,312 | Valid |
| KK2 | 0,795 | | Valid |
| KK3 | 0,778 | | Valid |
| KK4 | 0,620 | | Valid |
| KK5 | 0,778 | | Valid |

Sumber: Data yang telah diolah, 2018.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Status |
|----|------------------|----------------|----------|
| 1. | Motivasi | 0,758 | Reliabel |
| 2. | Pelatihan | 0,756 | Reliabel |
| 3. | Lingkungan Kerja | 0,716 | Reliabel |
| 4. | Kompensasi | 0,714 | Reliabel |
| 5. | Kinerja Karyawan | 0,787 | Reliabel |

Sumber : Data yang telah diolah, 2018.

Hasil dari uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach Alfa $> 0,7$, maka seluruh item dapat dikatakan reliabel.

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

| Kolmogorov-Smirnov | Asymp sig. | Kriteria | Keterangan |
|--------------------|------------|----------|----------------------|
| 1,046 | 0,224 | $>0,05$ | Berdistribusi Normal |

Sumber: Data yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai sig. Kolmogrov-smirnov sebesar 1,046. Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal karena memenuhi persyaratan dalam pengendalian keputusan sig. Kolmogrov-Smirnov lebih dari 0,05 (sig $> 5\%$).

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

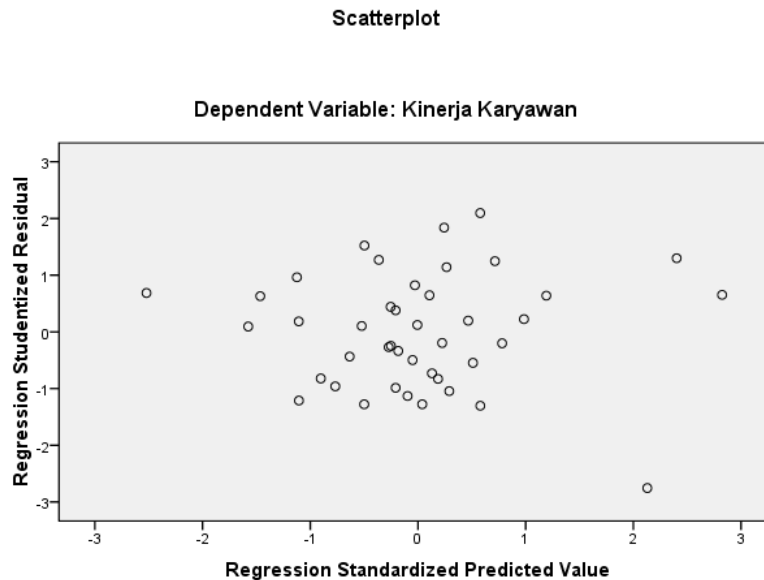
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Motivasi | 0,220 | 4,543 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Pelatihan | 0,209 | 4,790 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,928 | 1,078 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Kompensasi | 0,926 | 1,080 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil diatas uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel independen (motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi) memiliki nilai TOL $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga variabel independen (motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Diagram 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan diagram Scatter Plot pada diagram 1 di atas menunjukkan model dari penelitian memperlihatkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak beraturan baik di atas maupun di bawah angka 0. Dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis Penelitian

3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | <i>Coefficient Beta</i> | Beta | t_{hitung} | sig. |
|----------------------------|-------------------------|--------|--------------|-------|
| (Constant) | -6,274 | | -1,670 | 0,103 |
| Motivasi (X_1) | 0,771 | 0,705 | 3,303 | 0,002 |
| Pelatihan (X_2) | -0,643 | -0,591 | -2,694 | 0,011 |
| Lingkungan Kerja (X_3) | 0,843 | 0,759 | 7,301 | 0,000 |
| Kompensasi (X_4) | 0,295 | 0,257 | 2,472 | 0,018 |

$R^2 = 0,629$

$F_{hitung} = 15,673$ (sig. 0,000)

Sumber: Data yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6,274 + 0,771X_1 - 0,643X_2 + 0,843X_3 + 0,295X_4 + e$$

3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan untuk nilai *R square* (R^2) diperoleh angka 0,629 atau 62,9% yang berarti variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi (variabel independen) dapat menjelaskan variasi dari variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 62,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 62,9\% = 37,1\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model regresi ini.

3.3.3 Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,673 dengan nilai sig. = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil dari pengujian F pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.4 Uji t

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,303 dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,694 dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung}

sebesar 7,301 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,472 dengan nilai sig. $0,018 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,303 dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$, maka dari itu menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menunjukkan seberapa besar motif bekerja dari karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan guna memenuhi kebutuhan pokok, lalu bagaimana pihak atasan ataupun rekan kerja mempedulikan sesama karyawan, serta UD. Tholib *Leather* Magetan memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreativitas sesuai dengan bidangnya (Ibrahim & Brobbey, 2015). Maka berdasarkan motif kerja dari karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan secara otomatis akan meningkatkan pula kinerja dari perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, serta karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan mampu mengoperasikan alat dan mesin yang terdapat di perusahaan dengan baik guna menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan bekerja tak lagi hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari semata.

3.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,694 dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$, maka dari itu menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berarti

memberi karyawan baru atau lama sebuah keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka (Dessler, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa semakin gencarnya UD. Tholib *Leather* Magetan mengadakan program pelatihan bagi para karyawannya, maka kinerja yang dihasilkan bukannya meningkat namun semakin menurun. Ini dikarenakan para karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan merasa jenis dan program pelatihan yang diberikan monoton ataupun tidak adanya inovasi sehingga karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan sudah memahami cara pengoperasian berbagai alat dan mesin yang ada di perusahaan, sehingga tidak perlu dilakukan pelatihan terus menerus karena tidak efektif dan hanya membuang-buang waktu saja. Sehingga program pelatihan yang diterapkan pada UD. Tholib *Leather* Magetan merupakan variabel yang kurang tepat guna meningkatkan kinerja para karyawan perusahaannya. Seharusnya, UD. Tholib *Leather* Magetan lebih jitu lagi dalam membaca kondisi para karyawannya sehingga dapat memahami keperluan ataupun kebutuhan karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Dari situlah maka akan didapat jenis dan program pelatihan yang tepat bagi para karyawan.

Sedangkan menurut Kaswan (2011) pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku. Apabila pengetahuan, keterampilan, dan keahlian karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan ditingkatkan sehingga dalam menyelesaikan masalah pekerjaan para karyawan sudah tidak kesulitan lagi, lalu meningkatkan jalinan komunikasi yang positif antar karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan maka kondisi tersebut akan membuat seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar serta tepat pada waktunya, sehingga selain kinerja dari karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan yang semakin baik, nantinya dengan meningkat kinerja dari karyawan dapat tercapai pula tujuan yang diharapkan dari perusahaan.

3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,301 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dari itu menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti dalam Riksa Aditya, 2015).

Sedangkan menurut Silalahi (2013) Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

3.4.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,472 dengan nilai sig. $0,018 < 0,05$, maka dari itu menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Kompensasi juga merupakan salah satu fungsi manajer sumber daya manusia yang paling sulit, juga yang paling penting, karena kompensasi sering merupakan satu-satunya faktor biaya perusahaan terbesar.

Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atau pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa atas kerjanya.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan

terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk penelitian yang selanjutnya menggunakan variabel yang lebih beragam dan sebaiknya dilakukan pada semua perusahaan industri kulit khususnya di Magetan ataupun sejenisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John, and Joyce E.A Russel. 2009. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Scott, P. G. and S. K. Pandey. 2005. Red tape and public service motivation: findings from a national survey of managers in state health and human services agencies. *Review of Public Personnel Administration*. 25(2), pp.155-180.
- Sora, N. 2015. Pengertian Populasi Dan Sampel Serta Teknik Sampling. <http://www.pengertianku.net/2015/03/pengertian-populasi-dan-sampel-serta-teknik-sampling.html>. (Diakses pada 21 Juli 2016).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* 2010th ed., Bandung: Alfabeta.