



Jurnal Manajemen

FE-UB

ISSN 2338 6584

Volume 04 No. 01 Tahun 2016

Pengaruh Motivasi dan Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antama
Kharisma Rosari
Rudi Bratamanggala dan Amin

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi
Yolanda dan Mariati Simanjourang

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. American President Line Indonesia (PT.APL Indonesia)
Joonner Rambe dan Mayang Prisma Tami

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Migas
Vivi Lusia dan Nurhasanah

Pengaruh Modal Kerja dan Pendapatan Usaha Terhadap Laba Bersih Perusahaan Pada PT. Fajar Adhisurya Perksas
Irsan Anshari dan Safri M

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. NGK Ceramics Indonesia
Wahyu Murti dan Siska Apandi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Cikarang
Arni Kurniati Elia Rossana Dewi Sartika

Pengaruh E-Money dan Penetapan Harga Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Penumpang Transjakarta (Studi Kasus Penumpang Transjakarta di Koridor VIII Jurusan Lebak Bulus-Harmoni)
Cicich Ratnasih dan Randhy Toar Kadang

Analisis Pengaruh Produk, Merek dan Harga Terhadap Strategi Promosi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Pembelian Produk Kecap Manis Bango
Miyv Fayzhall dan Santo Suwandi

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 04

No. 01

Halm. 1-135

Jakarta
April 2016

ISSN
2338-6584

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT NGK CERAMICS INDONESIA

Oleh : Wahyu Murti dan Siska Apandi

Abstract

By taking a sample of 50 contract employees and remain in PT.NGK Ceramics Indonesia, To solve the problems with analyzing and testing the relationship and influence between the independent variables on the dependent variable used models kausalistik through path analysis (Path Analisis) with SPSS 20. The results showed that the analysis, (1) Compensation direct significant positive effect on employee performance acceptable, analysis (2) work environment direct significant positive effect on employee performance acceptable, analysis (3) compensation direct significant positive effect on work productivity accepted, analysis (4) work environment direct significant positive effect on work productivity accepted, analysis (5) employee performance direct significant positive effect on work productivity accepted, analysis (6) the magnitude of positive and significant influence indirectly Compensation for productivity through employee performance acceptable, analysis (7) the magnitude of positive and significant impact indirectly on the productivity of the work environment through employee performance acceptable.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Performance And Productivity*

1. PENDAHULUAN

Sejalan dan persaingan yang ketat disebabkan perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik sertabermanfaat. Dengan begitu perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction) tetapi juga berorientasi pada nilai (customervalue). Perusahaan dalam menjalankan operasional tidak hanya mengejar produktivitas tetapi lebih pada kinerjanya.

Produktivitas merupakan salah satu sumber daya bagi peningkatan ekonomi dasar dari peningkatan standar hidup karena dengan peningkatan produktivitas, dapat pula ditingkatkan keuntungan yang dicapai. Begitu pentingnya peranan produktivitas dalam pembangunan nasional sehingga banyak yang menegaskan bahwa pentingnya meningkatkan

kualitas, bekerja efisien dan efektif sehingga mampu menciptakan produktivitas dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang Melatarbelakanginya. Hal ini di kemukakan oleh (Sutrisno, 2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik

yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Menurut Bangun (2012:230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Menurut Ahyari (2005:124) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi kerja dimana karyawan melaksanakan dan menjalankan tugas pekerjaannya sehari-hari. Hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman serta keamanan kerja pada perusahaan.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Selain faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66) lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Faktor kompensasi juga memiliki peranan yang penting dalam penyelenggaraan aktivitas perusahaan. Menurut Bangun (2012 : 254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi

dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, Pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut di kembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Pengertian MSDM menurut (Hasibuan, 2007:10) mengemukakan : “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Bagi organisasi/perusahaan, Kompensasi memiliki arti penting karena Kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Berikut ini definisi Kompensasi dari beberapa ahli, yaitu :

Menurut (Hasibuan, Malayu 2010:118) “Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap gairah atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja menurut Rivai (2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

9. Dekorasi di tempat kerja

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang 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).

Faktor yang mempengaruhi kinerja

- a. Efektifitas dan efisiensi
- b. Otoritas (wewenang)
- b. Disiplin
- c. Inisiatif

2.5 Produktivitas kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sring dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sinungan (2009:12) produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini.

Menurut Sutrisno (2009:105,107) ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

Mempengaruhi:

- Pelatihan
- Mental dan kemampuan fisik karyawan
- Hubungan antara atasan dan bawahan

Meningkatkan:

- Perbaikan Terus menerus
- Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan
- Pemberdayaan SDM

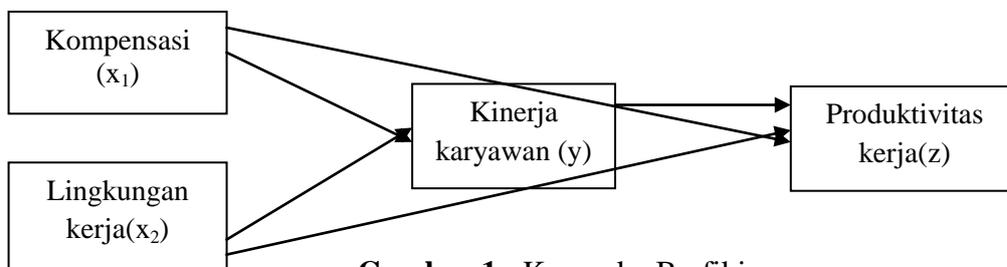
2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono, (2004:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah di nyatakan dalam bentuk pertanyaan.

- H1 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.NGK Ceramics Indonesia
- H2 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan PT.NGK Ceramics Indonesia.

- H3 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap produktivitas kerja PT.NGK Ceramics Indonesia.
- H4 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT.NGK Ceramics Indonesia.
- H5 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja PT.NGK Ceramics Indonesia.
- H6 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antar Kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja karyawan PT.NGK Ceramics Indonesia.
- H7 : Terdapat berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kinerja karyawan PT.NGK Ceramics Indonesia.



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

3. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini pengumpulan data lapangan dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara (interview) dengan responden di tempat objek penelitian.

sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi/bagian dari populasi yang di diharapkan dapat mewakili

populasi penelitian. Menurut sugiono sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan **metode slovin (Ridwan)**, menggunakan formula pengukuran sempel. jumlah sample penelitian ini diambil dari populasi seluruh karyawan perusahaan PT NGK Ceramics Indonesia yang berjumlah oang 102 karyawan. jadi,sampel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Tabel 1 : Daftar Responden Section P1

Section	Jumlah responden
HRD departement	1
Manager	1
Ass.manager	1
suervisor	3
Team leader	6
Line leader	6
operator	20
Off line	12
jumlah	50

3.1 Alat Analisis

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), (Riduwan dan Kuncoro,2007,p2).

Langkah-langkah menguji path analysis sebagai berikut sebagai berikut :

1. Merancang Model Berdasarkan Teori.
Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep dan teori. Melakukan pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. Model yang digunakan adalah rekursif yaitu sistem aliran kausal satu arah, sedangkan model respirokal atau aliran kausal yang dua arah (bolak-balik) tidak dapat dianalisis.
2. Pendugaan Parameter atau Perhitungan Koefisien Jalur.

Langkah berikutnya dalam analisis jalur adalah pendugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui *software* SPSS 20.0for windows. Perhitungan koefisien jalur diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.0. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan

untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

$$\text{Struktur 1} : Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_y \varepsilon_1$$

$$\text{Struktur 2} : Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \rho_z \varepsilon_2$$

$$\text{Struktur 3} : Z = \rho_{zy} Y + \rho_z \varepsilon_3$$

Keterangan:

ρ = koefisien regresi yang distandarkan / koefisien jalur

ε = pengaruh variabel lain yang tidak diteliti atau kekeliruan pengukuran variabel

3. Perhitungan Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan *Summary* dan Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel.

4. Pengujian Kesesuaian Model

Uji Kesesuaian model (*goodness of fit test*) adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Schumacker & Lomax (1996:43) dan Kusnendi (2005:19) mengatakan bahwa dalam analisis jalur untuk suatu model yang diusulkan dikatakan *fit* dengan data apabila matrix korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matrix korelasi estimasi (*reproduced correlation matrix*) atau korelasi yang diharapkan

(*expected correlation matrix*). Oleh karena itu menurut Bachrudin & Harapan Tobing (2003:37) rumusan hipotesis statistik kesesuaian model analisis jalur dirumuskan sebagai berikut :

$H_a = R \neq R(0)$: Matrix korelasi estimasi berdengan matrix korelasi sampel

$H_0 = R = R(0)$: Matrix korelasi estimasi tidak ber dengan matrix korelasi sampel Schumacker & Lomax memberikan petunjuk bagaimana menguji kesesuaian model analisis jalur dengan menggunakan uji statistik kesesuaian model koefisien Q dengan rumus :

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M}$$

Dimana Q = Koefisien Q

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

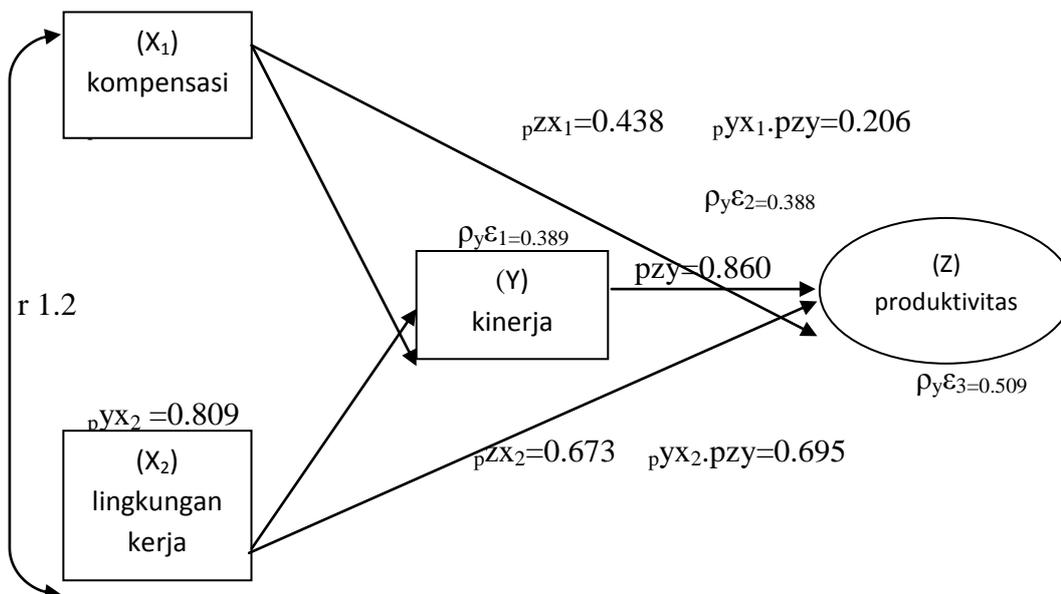
Dalam hal ini,interpretasi terhadap R_m^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

4. HASIL PENELITIAN DAN INTREPRETASI DATA

4.1 Uji Asumsi klasik

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menggunakan parameter one-sample kolmogorov-Smirnov Test.pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikasi (sig. hitung) dan signifikasi ($\text{sig. kriteria}=0.05$). apabila (sig. hitung) lebih besar dari ($\text{sig. kriteria}=0.05$), maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya,apabila (sig. hitung) lebih kecil dari ($\text{sig. kriteria}=0.05$),maka dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan SPSS. Berdasarkan data koesioner nilai Kolmogorov-smirnov (K-S) Asymp (2tailed) untuk varibel kompensasi (0.925), lingkungan kerja (0.296), kinerja (0.155), produktivitas (0.69), lebih besar daripada 0.05, maka data/sample dari variable tersebut berdistribusi normal.

4.2 Hasil Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Diagram Jalur

Persamaan Analisis Jalur untuk Sub Struktur 1
:

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{ye_1}$$

$$Y = 0,240 X_1 + 0,809 X_2 + 0,389 e_1$$

Persamaan Analisis Jalur untuk Sub Struktur 2
:

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \rho_{ze_2}$$

$$Z = 0,438 X_1 + 0,673 X_2 + 0,388 e_2$$

Persamaan Analisis Jalur untuk Sub Struktur 3
:

$$Z = \rho_{zy} Y + \rho_{ze_3}$$

$$Z = 0,860 Y + 0,509 e_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan dalam analisis jalur dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hipotesis pertama bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0.240 atau sebesar 2.40 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin besar kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Hipotesis kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0.809 atau sebesar 8.09 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Hipotesis ketiga bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Z (produktivitas) adalah sebesar 0.438 atau 4.38 persen dengan signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa semakin besar kompensasi maka produktivitas kerja akan semakin baik.
4. Hipotesis keempat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Z (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.673 atau 6.73 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin baik.
5. Hipotesis kelima bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Y (kinerja karyawan) terhadap variabel Z (produktivitas) adalah sebesar 0.860 atau 8.60 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin kuat kinerja karyawan maka produktivitas akan semakin baik.
6. Hipotesis keenam bahwa besarnya pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Z (produktivitas) melalui kinerja karyawan adalah sebesar 0.206 atau 2.06 persen.
7. Hipotesis ketujuh bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Z (produktivitas) melalui kinerja karyawan adalah sebesar 0.695 atau 6.95 persen.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) terhadap masing-masing variabel baik melalui Uji Simultan maupun Uji Parsial maka secara

keseluruhan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0.240 atau sebesar 2.40 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin besar kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0.809 atau sebesar 8.09 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Z (produktivitas) adalah sebesar 0.438 atau 4.38 persen dengan signifikansi 0,001. Ini berarti bahwa semakin besar kompensasi maka produktivitas kerja akan semakin baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Z (produktivitas kerja) adalah sebesar 0.673 atau 6.73 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan semakin baik.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel Y (kinerja karyawan) terhadap variabel Z (produktivitas) adalah sebesar 0.860 atau 8.60 persen dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin kuat kinerja karyawan maka produktivitas akan semakin baik.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung Kompensasi terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_1 (kompensasi) terhadap variabel Z (produktivitas) melalui kinerja karyawan adalah sebesar 0.206 atau 2.06 persen.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Z (produktivitas) melalui kinerja karyawan adalah sebesar 0.695 atau 6.95 persen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian semua variabel kompesasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan variabel yang berkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan PT.NGK Ceramics Indonesia:

A. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, peneliti menyarankan dengan peneliti lainnya yang ingin mengadakan penelittian dengan topik

yang sama agar mengkombinasikan dengan teori lain yang tidak di gunakan dalam penelitian ini. selain itu di harapkan penelitian lainnyadapat melihat masalah agar tidak dari satu sisi, namun dapat dilihat dari berbagai sisi.

B. Bagi Praktisi

1. Untuk memberikan kompensasi untuk karyawan, maka hendaknya perusahaan memperhatikan masalah beban yang dikerjakan dan kondisi lingkungan kerja perusahaan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik.
2. Sebaiknya pihak perusahaan menambahkan jumlah personil kebersihan (*cleaning service*), menambahkan pentilasi udara supaya debu yang ada di ruangan lebih banyak keluar dan juga menyediakan alat-alat kebersihan seperti sapu, kain pel, tempat sampah yang memadai di berbagai setiap proses pekerjaan.
3. Disarankan pula agar perlunya perusahaan meningkatkan kinerja, dengan memberikan sebuah penghargaan, bonus dan lain-lainnya sehingga bisa meningkatkan produktivitas perusahaan yang lebih baik.
4. Di pastikan tingkat kualitas produk harus lebih baik sehingga produktivitas akan menjadi lebih tinggi dan mencapai target yang di tentukan.

C. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memicu penulis untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai topik yang sama dan tentunya juga harus memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja produktivitas kerja. Supaya hasil penelitian menjadi lebih baik, sebaiknya menambah jumlah data penelitian yang digunakan dan periode waktu pengamatan yang lebih panjang, sehingga dapat memberikan hasil analisis yang akurat. Demikian dapat lebih

bermanfaat dan memberikan pengaruh yang lebih terhadap peneliti lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aityan dan Gupta. 2011. *Challenges of Employee Loyalty in Corporate America*.
- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2 Yogyakarta: BPFE.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Baktiar Doni. 2012. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* Management Analysis Journal". Vol.1 No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta
- _____(2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta
- _____(2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta
- _____(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan Kelimabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Meilan sugiharto. 2007. *manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Yogyakarta: Ardana Media.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Persada.Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.(lingkungan kerja)
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai KinerjaKaryawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo
- Ridwan dan engkos Ahmad Kuncoro.2007.*cara menggunakan dan memakai Analisis Jalur(path Analisis)*,Bandung:Alfabeta.
- Sunarto.2003. *Sumber Daya Manusia*.cetakan pertama.Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedelapan, Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiono 2007 *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif,kualitatif dan R&D*. bandung ALFABETA
- Sedarmayanti (2001).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju,Bandung
- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 2004.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan*. Jogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo, Wahyu. 2011. *Cara Cerdas Menulis Artikel Ilmiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.