

PENGARUH SISTEM IMBALAN, OTONOMI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN SEPEDA MOTOR DI KOTA BATAM

Hyronimus Se¹⁾, Tobias Timba²⁾

^{1,2)}Program Studi Manajemen dan Akuntansi Universitas Flores
^{1,2)}hyronimusodja@gmail.com, timbatobias@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the presence or absence of the influence of the reward system, work autonomy and work environment on the performance of employees at a motorcycle finance company in Batam City. The population in this study was employees of finance companies located in Batam City, the amount were 460 people with a total sample of 214 respondents distributed in finance companies in Batam City. The sampling technique used simple random sampling. The data analysis techniques used SPSS 18.0 for windows. The result of study showed that the reward system was not significant to the performance of the employees while the work autonomy and work environment was significant to the performance of the employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh sistem imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan sepeda motor di Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan pembiayaan yang berlokasi di Kota Batam yang berjumlah 460 orang dengan jumlah sampel sebanyak 214 responden yang tersebar di perusahaan pembiayaan yang ada di Kota Batam. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan sistem imbalan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: sistem imbalan; otonomi pekerja ; lingkungan kerja ;kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Lembaga pembiayaan adalah salah satu bentuk usaha yang mempunyai peranan sangat penting dalam pembiayaan. Kegiatan lembaga pembiayaan ini dilakukan dalam bentuk penyediaan dana atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk giro, deposito, tabungan dan surat sanggup bayar. Oleh karena itu, lembaga pembiayaan juga berperan sebagai salah satu lembaga sumber pembiayaan alternatif yang potensial untuk menunjang perekonomian nasional, Abdul Kadir dan Murniati (2000).

Dengan laju pertumbuhan ekonomi Indonesia yang dinilai sangat lamban dan dengan kebijakan Bank Indonesia yang menaikkan suku bunga terhadap perusahaan pembiayaan sepeda motor roda dua dengan tujuan menahan pertumbuhan agar lebih stabil tetap tidak mempengaruhi pertumbuhan perusahaan pembiayaan yang semakin berkembang.

Untuk tetap menjaga perekonomian yang produktif dan mampu menghadapi berbagai tantangan terutama sektor keuangan di masa yang akan datang maka perlu adanya kebijakan pemerintah dalam hal ini Bank Indonesia untuk memperkuat sektor

keuangan untuk mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang timbul terutama yang berhubungan dengan pertumbuhan di sektor kredit kendaraan bermotor yang berlebihan. Berdasarkan surat edaran Bank Indonesia kepada semua bank di Indonesia perihal penerapan manajemen resiko pada bank yang melakukan pemberian kredit atau pembiayaan pemilikan properti, kredit atau pembiayaan konsumsi berangun properti, dan kredit atau pembiayaan kendaraan bermotor, pengaturan uang muka (*down payment*) pada kredit atau pembiayaan kendaraan bermotor. Pada bagian pertama, uang muka paling rendah 25 persen untuk pembelian kendaraan roda dua. Kedua, uang muka paling rendah 30 persen untuk pembelian kendaraan bermotor roda tiga atau lebih untuk keperluan non produktif dan yang ketiga, uang muka paling rendah 20 persen untuk pembelian kendaraan roda tiga atau lebih untuk keperluan produktif apa bila memiliki izin untuk mengangkut orang atau barang yang dikeluarkan oleh pihak yang berwenang.

Kebijakan pemerintah dengan ditetapkannya peraturan Menteri Keuangan dan berdasarkan surat edaran Bank Indonesia tentang penetapan ketentuan

uang muka sehingga berdampak pada penjualan sepeda motor secara nasional. Hal tersebut dapat dilihat pada pertumbuhan penjualan sepeda motor pada semester pertama sesuai dengan Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1. Data Penjualan Sepeda Motor Tahun 2013

No.	Merek	Januari - Desember	Market Share
1.	Honda	4.700.871	60,49 %
2.	Yamaha	2.495.796	32.12 %
3.	Suzuki	400.675	5.16 %
4.	Kawasaki	153.807	1.98 %
5.	TVS	19.865	0.25 %

Sumber: Data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AIS), 2014

Kebijakan pemerintah di tahun 2012 yang menerapkan prinsip syariah yang merupakan pemanfaatan sumber dana alternatif untuk para pelaku industri sepeda motor tidak memberikan dampak yang berarti bagi kepemilikan kendaraan bermotor. Untuk wilayah Sumatera (Alfa Scorpii) tidak semua perusahaan pembiayaan kendaraan sepeda motor roda dua menggunakan prinsip syariah yaitu uang muka minimal 20 persen sedangkan yang tidak menggunakan prinsip syariah uang muka 30 persen. Dengan pertumbuhan perekonomian Indonesia yang terus melambat dan dengan adanya kebijakan tentang pembatasan minimal uang muka maka (*down payment*) sebesar 20 persen dapat mengakibatkan penjualan kendaraan sepeda motor pada semester pertama mengalami penurunan dan kemudian di semester kedua mengalami peningkatan.

Industri pembiayaan sepeda motor saat ini sudah mulai bermunculan sehingga industri jasa ini semakin berkembang pesat. Oleh karena itu untuk bisa memperoleh keuntungan dalam industri jasa pembiayaan sepeda motor, performa kerja dari semua elemen tenaga kerja harus maksimal. Dalam perusahaan pembiayaan sepeda motor ada dua divisi atau departmen yang harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang lebih baik sesuai dengan target perusahaan adalah departmen marketing dan collection. Surveyor mempunyai tugas untuk melakukan survey ke lapangan dan menganalisa data aplikasi yang diajukan oleh konsumen, sedangkan departmen collection bertugas untuk mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap keterlambatan (*over due*) konsumen yang menunggak. Departmen collection bertanggung jawab penuh untuk menurunkan atau memperkecil tunggakan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan tujuan meningkatkan penjualan tidak sedikit perusahaan pembiayaan sepeda motor menggunakan tenaga surveyor yang lebih banyak. Dengan jumlah tenaga surveyor yang lebih banyak

perusahaan berharap agar bisa mendapatkan lebih banyak konsumen dari pada perusahaan yang hanya memiliki sedikit tenaga suveyor. Secara sederhana dapat di lihat pada target dan realisasi penjualan dari beberapa perusahaan pembiayaan sepeda motor yang ada di Batam seperti yang tertera pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 2. Data Penjualan Sepeda Motor Tahun 2012 - 2013

No	Perusahaan	Penjualan 2012		Penjualan 2013	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	PT. BAF	3.000	3.660	3.000	3.367
2.	PT.WO M	1.500	1.800	1.400	1.680
3.	PT. MAF	6.000	7.200	6.000	7.500
4.	Adira Finance	12.000	13.200	18.000	1.980

Sumber: Marketing Head, 2014

Dari data diatas menunjukkan hasil penjualan sepeda motor pada tahun 2013 mengalami penurunan bila dibandingkan dengan penjualan ditahun 2012, hal ini disebabkan pada tahun 2012 diberlakukannya prinsip syariah dengan membatasi minimal uang muka kendaraan roda dua sebesar 20 persen. Sedangkan tahun 2013 sebagian perusahaan pembiayaan sepeda motor tidak menggunakan prinsip syariah.

Kebijkasanaan dalam pekerjaan sangat penting karena kebijaksanaan yang lebih besar memungkinkan karyawan untuk mengintegrasikan aspek-aspek pekerjaan tentang peran mereka. Kebijkasanaan dalam pekerjaan biasanya dibahas dalam hal otonomi pekerjaan yang dapat menunjukkan bahwa sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan dalam kaitannya dengan kebijaksanaan jam kerja, membuat keputusan dan menentukan metode yang digunakan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan (Hackman dan Oldham, 1975). Peningkatan dalam otonomi ekerjaan akan memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar kepada masing-masing karyawan karena masing-masing akan memiliki kebebasan yang lebih besar dalam menentukan dan bagaimana melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat dilihat sebagai kondisi sosial dan psikologis yang ditemukan di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut muncul baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan secara internal maupun eksternal. Faktor lingkungan kerja yang tepat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan. Faktor-faktor lingkungan kerja dapat memberikan dampak besar terhadap karyawan baik terhadap hasil negatif maupun hasil

positif, (Chandrasean, 2001). Selain itu dengan memiliki lingkungan kerja yang tepat akan membantu dalam mengurangi ketidakhadiran karyawan dengan demikian akan membantu meningkatkan kinerja karyawan yang akan mengarah pada pencapaian hasil dan tujuan perusahaan. Hubungan antara pekerjaan, tempat kerja, alat kerja telah menjadi aspek yang paling penting dalam pekerjaan bagi karyawan itu sendiri.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem Imbalan

Imbalan atau kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem imbalan yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Imbalan merupakan balas jasa kepada karyawan karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Imbalan diberikan karena partisipasi pekerja kepada organisasi yang mencakup gaji, upah, perumahan dinas, fasilitas kendaraan, pakaian kerja, tunjangan makan, tunjangan rumah dinas, dan tunjangan lainnya (Moekijat, 1992).

Salah satu tujuan dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan adalah agar dapat memperoleh informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan. Tujuan lain dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kembali hasil kerja karyawan selama periode tertentu hal tersebut mempermudah bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan terkait dengan promosi, rotasi dan juga kompensasi.

2.2. Otonomi Pekerjaan

Dalam karakteristik pekerjaan model otonomi pekerjaan dipandang sebagai salah satu karakteristik pekerjaan inti yaitu berbagai pekerjaan, identitas pekerjaan, signifikansi pekerjaan dan otonomi, unsur-unsur yang positif mempengaruhi keadaan psikologis karyawan dan dengan demikian mengakibatkan konsekuensi kerja yang lebih baik termasuk motivasi kerja intrinsik yang lebih tinggi, kualitas kinerja dan kepuasan kerja dan ketidakhadiran lebih rendah (Hackman dan Oldman, 1975); (Klegon, 1978), (Kalbers dan Cenker, 2008) menyatakan bahwa otonomi adalah satu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan profesional yang menjadi "sifat" utama yang membedakan profesi itu sendiri. Pandangan lain, otonomi yang berkaitan dengan kemampuan profesional untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi (Engel, 1970). Tai dan Liu (2007) mempunyai pandangan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif bagi pegawai

yang memiliki emosional yang tinggi disaat mengalami tekanan dan ketegangan. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasan bekerja bagi pegawai yang memiliki emosional tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dalam pemberian otonomi kepada karyawan diharapkan dapat mendorong motivasi dan kinerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah manusia dan sekitarnya yang memanipulasi keberadaannya. Manipulasi salah dapat mengakibatkan bahaya yang membuat lingkungan tidak aman dan menghambat produktivitas pekerja. Oleh karena itu, tempat kerja memerlukan suatu lingkungan yang mendukung di mana pekerja dapat menjalankan pekerjaannya (Chapins, 1995) sementara tempat kerja yang efektif adalah sebuah lingkungan di mana hasilnya dapat tercapai seperti yang diharapkan oleh manajemen (Mike, 2010) dan (Shikdar, 2002).

Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengakibatkan kurangnya semangat kerja bagi karyawan untuk melakukan aktivitas oleh karena itu kondisi lingkungan kerja harus mendukung agar proses kerja dapat berjalan lebih efektif. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan, (Tulus, 2002). Lingkungan kerja dapat di bagi menjadi yaitu lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial yang mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja dimana karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dalam suatu perusahaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan membutuhkan lingkungan kerja yang menunjang aktivitas perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan non finansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

2.4. Kinerja Karyawan

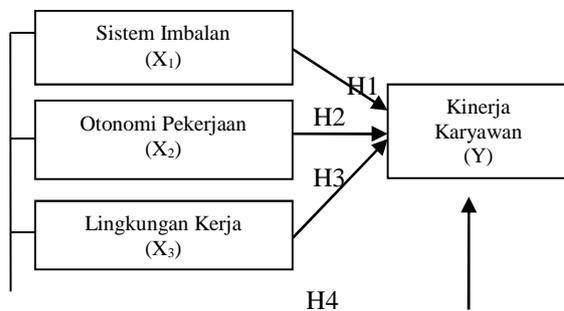
Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2002:8) memberikan

standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yang menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individu dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Salah satu tujuan dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan adalah agar dapat memperoleh informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan. Tujuan lain dilakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kembali hasil kerja karyawan selama periode tertentu hal tersebut mempermudah bagi seorang manajer dalam mengambil keputusan terkait dengan promosi, rotasi dan juga kompensasi.

Robertson (2002) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Pekerja cenderung bekerja dengan lebih efektif jika ada upah terkait dengan kinerja yang tidak didasarkan pada sentimen pribadi akan tetapi yang lebih penting evaluasi obyektif dari prestasi karyawan.

2.5. Kerangka Konsep



Sumber: Olahan Penulis, 2014

2.6. Hipotesis

- H₁ : Sistem imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Otonomi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Sistem imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI

3.1. Rancangan penelitian

Menurut Enory dan Cooper (1992) rancangan penelitian adalah rencana (*plan*) dan struktur (*structure*) investigasi untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian. Rancangan penelitian dibuat untuk menentukan sumber dan tipe informasi yang relevan terkait dengan pertanyaan penelitian selain itu bertujuan untuk secara lebih rinci mengetahui hubungan antara variabel yang akan dikaji dalam penelitian yang akan dilakukan.

3.2. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data menggunakan kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan subjek atau objek yang mempunyai karakteristik tertentu dan dapat diteliti untuk memperoleh kesimpulannya. Metode sampling yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja pada Batam yang berjumlah 460 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi, sampel yang menjadi sumber informasi untuk memperoleh data primer diambil dari sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2011), teknik *probability sampling* memberikan peluang sama bagi setiap unsure populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis probability sampling yang dipergunakan adalah simple random sampling. Karlinger (2006) *simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah popiap karyawan mempunyai peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 214 responden.

Dalam menggunakan teknik *simple random sampling* dan derajat presisi 0,05 maka menggunakan rumus Slovin untuk penentuan jumlah sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

$$n = \text{jumlah sampel}$$

$$N = \text{jumlah populasi}$$

$$d = \text{presisi yang ditetapkan} = 0,05$$

$$n = \frac{460}{+ 460(0.05)^2}$$

$$n = 213,95 \text{ (214) orang}$$

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
2. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon/jawaban atas daftar pertanyaan tersebut.
3. Dokumentasi
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggali informasi lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat kabar, arsip, foto, sisa hasil usaha dan hasil rapat yang terjadi pada masa silam.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kefatalitan dan insrumen yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Sistem Imbalan

Variabel	Item	Total Correlation	Kriteria
Sistem Imbalan	X1.1	0.722	Valid
	X.1.2	0.662	Valid
	X1.3	0.712	Valid
	X.1.4	0.741	Valid
	X1.5	0.842	Valid
	X.1.6	0.672	Valid
	X1.7	0.688	Valid
	X.1.8	0.589	Valid
	X1.9	0.654	Valid
	X.1.10	0.637	Valid
	X1.11	0.575	Valid
	X.1.12	0.503	Valid
	X1.13	0.782	Valid
	X.1.14	0.583	Valid
	X1.15	0.536	Valid

	X.1.16	0.700	Valid
	X1.17	0.744	Valid

Sumber: Data primer yang diolah ,2014

Hasil uji validitas terhadap instrumen menunjukkan bahwa hasilnya adalah signifikan karena hasil nilai r hitung lebih besar dari 0,361, maka dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan pada variabel sistem imbalan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pengukur sistem imbalan.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Otonomi Pekerjaan

Variabel	Item	Total Correlation	Kriteria
Otonomi Pekerjaan	X2.1	0.637	Valid
	X.2.2	0.629	Valid
	X2.3	0.646	Valid
	X.2.4	0.592	Valid
	X2.5	0.686	Valid
	X.2.6	0.615	Valid
	X2.7	0.535	Valid
	X.2.8	0.643	Valid
	X2.9	0.487	Valid
	X.2.10	0.429	Valid

Sumber: Data primer yang diolah ,2014

Hasil uji validitas terhadap instrumen menunjukkan bahwa hasilnya adalah signifikan karena hasil nilai r hitung lebih besar dari 0,361, maka dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan pada variabel otonomi pekerjaan di nyatakan valid dan dapat digunakan sebagai pengukur otonomi pekerjaan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Total Correlation	Kriteria
Lingkungan Kerja	X3.1	0.640	Valid
	X.3.2	0.673	Valid
	X3.3	0.487	Valid
	X.3.4	0.491	Valid
	X3.5	0.514	Valid
	X.3.6	0.105	Tidak valid

Sumber: Data primer yang diolah ,2014

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja bahwa semua item pernyataan telah diuji dan terdapat satu item pernyataan tidak valid karena memiliki nilai total corelation 0,361.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total Correlation	Kriteria
Kinerja Karyawan	Y1	0.730	Valid
	Y2	0.664	Valid

	Y3	0.623	Valid
	Y4	0.637	Valid
	Y5	0.729	Valid
	Y6	0.647	Valid
	Y7	0.111	Tidak valid
	Y8	0.147	Tidak valid
	Y9	0.392	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan bahwa semua item pernyataan telah diuji dan terdapat dua item pernyataan tidak valid karena memiliki nilai total corelation 0,361

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan sejauh mana tingkat kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan sebagai alat ukur yang sama terhadap penelitian yang sama.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Croback's Alpha	Kriteria
1.	Sistem Imbalan	0.785	Reliabel
2.	Otonomi Pekerjaan	0.869	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0.732	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.785	Reliabel

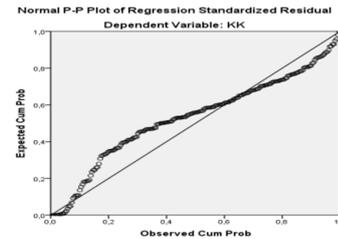
Sumber: Data primer yang diolah ,2014

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel sistem imbalan memiliki *Croback's Alpha* sebesar 0,785, variabel otonomi pekerjaan memiliki *Croback's Alpha* sebesar 0,869, variabel lingkungan kerja memiliki *Croback's Alpha* sebesar 0,732 dan variabel kinerja karyawan memiliki *Croback's Alpha* sebesar 0,785 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen dan variabel dependen adalah reliabel atau dapat diandalkan dan konsisten dengan pengukuran yang sama.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

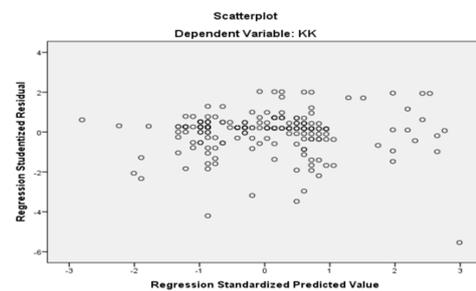
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen kurang dari 10 dan nilai tolerancenya lebih dari 0, maka hasil uji menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas artinya bahwa adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara teratur di sekitar garis diagonal dan titik-titik tersebut mengikuti garis diagonal artinya bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 . Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji antara variabel system imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk polayang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, artinya bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.3. Hipotesis

1. Uji f

Tabel 8. Hasil Uji f

Variabel Independen	F	Sig	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	92,523	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah ,2014

Hasil uji f menunjukkan bahwa perolehan nilai f hitung sebesar 92,523 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian bahwa tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 artinya secara simultan digunakan untuk memprediksi atau mengukur variabel system imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Uji t		Sig	Kesimpulan
	B	t		

(Constant)	3.487	1,931	0,055	Tidak Sig
Sistem Imbalan	-0,042	-2,050	0,042	Tidak Sig
Otonomi Pekerjaan	0,494	12,020	0,000	Sig
Lingkungan Kerja	0,351	4,280	0,000	Sig

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sistem imbalan lebih besar dari 0,05 sehingga sistem imbalan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya bahwa pengaruh negatif terlihat jika nilai imbalan yang diberikan tidak sesuai dan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sedang tingkat signifikansi otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja lebih kecil 0,05 artinya bahwa otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4.4 Regresi Linear Berganda

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu sistem imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	t	Sig	Kriteria
Constant	3.487	1.931	0.055	Kriteria
Sistem Imbalan	-0.042	-2.050	0.042	
Otonomi Pekerjaan	0.494	12.020	0.000	
Lingkungan Kerja	0.351	4.280	0.000	

Sumber: Output uji regresi (2014)

Dari tabel diatas didapatkan garis linear berganda dengan menggunakan koefisien standar (*standardized coefficient*) sebagai berikut:

$$Y = -0,042 X_1 + 0,494 X_2 + 0,351 X_3$$

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Mean Square	F	Sig	Kriteria
1	593.602	92.523	0.000	Sig

Sumber: Output uji regresi, 2014

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 18.0 for Windows pada tabel diatas dengan criteria pengujian diatas dapat diketahui f hitung sebesar 92.523 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil 0.05, hal ini menunjukkan bahwa

model regresi tersebut secara simultan digunakan untuk memprediksi atau mengukur variabel system imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.5 Analisa Koefisien Determinan (R Square)

Analisa koefisien determinan digunakan untuk mengukur garis kebaikan (*goodness of fit*) secara verbal dalam bentuk prosentase.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimasi
1	0.7	0.569	0.563	2.53293

Sumber: Output koefisien determinan, 2014

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R square* yaitu 0.563. Nilai ini menunjukkan bahwa 56.9% variasi perubahan dari (Y) kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh variasi perubahan sistem imbalan (X1), otonomi pekerjaan (X2) dan lingkungan kerja (X3) yang diajukan dalam model persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan dengan demikian model ini memiliki *goodness of fit* cukup.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan terhadap imbalan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini dimana peneliti menggunakan populasi adalah sebagian besar karyawan lapangan karena itu belum mewakili model antara sistem imbalan, otonomi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Batam.

5.2. Saran

1. Bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk menggunakan variabel yang berbeda antara lain fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, pengawasan dan pembagian keuntungan yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.
2. Karena penelitian ini memiliki keterbatasan waktu maka disarankan untuk peneliti yang akan datang untuk menambah waktu penelitian sehingga memperoleh hasil yang sebenarnya

dan sebaiknya menambah atau mengganti variabel independen yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Disarankan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dan disarankan menambah objek penelitian dengan mempersiapkan masa waktu penelitian yang fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Alo, O. 1999. *Human Resources Management in Nigerian*. Business and Institutional Support Associate, Limited. Lagos.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B.. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Lewa, Eka, dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat*, Cirebon. Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen
- Mathis, L., Robert, Jackson, H., Jhon. 2002. *Human Resources Management*. Edition, Terjemahan: Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Salemba. Jakarta.
- Muhammad, A., dan Muniarti, 2000. *Segi Hukum Lembaga Keuangan dan Pembiayaan*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Munir, Fuady. 2006. *Hukum Tentang Pembiayaan*, Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Robert,L., Mathis 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sajuyigbe, A.,S., Olaoye, B., O., dan Adeyemi, M., A., 2013. *Impact of Reward on Employees Performance in a Selected Manufacturing Companies in Ibadan Oyo State*. Jurnal, Nigeria
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*.Alfabeta. Bandung.