

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. RICHEESE KULINER INDONESIA CABANG
RUNGKUT SURABAYA**

Alfian Cahyo Putra
Dr. Asmirin Noor, SE., MM
Nuzulul Fatimah, SE., MM
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini sampel berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 21.0. Data-data yang memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi: $Y = 2,573 + 0,312X_1 + 0,349X_2 + 0,271X_3 + e$.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya, dengan masing-masing memiliki t_{hitung} (2.097), t_{hitung} (2.488), t_{hitung} (2.150) yang lebih besar dari t_{tabel} (2.04227). Dari hasil uji F didapatkan hasil yaitu f_{hitung} (24.499) $>$ f_{tabel} (3,35) yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.

Dalam Pengaruh Dominan, diketahui bahwa kompensasi X_2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.488. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya adalah Kompensasi (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.488. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan. Jika tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka kinerjanya tidak bisa maksimal

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, compensation, and work motivation on the performance of employees of PT. Richeese Culinary Indonesia Surabaya Rungkut Branch. This research was conducted using a quantitative approach. The data of this study sample of 30 respondents who are employees of PT. Richeese Culinary Indonesia Surabaya Rungkut Branch. Sampling in this study using the Saturated Sampling technique. Data collection methods used were questionnaires. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis through SPSS version 21.0. Data that meets the validity test, reliability test and classic assumption test are processed to produce a regression equation: $Y = 2.573 + 0.312(X_1) + 0.349(X_2) + 0.271(X_3) + e$.

From the t test results it can be seen that the work environment (X_1), compensation (X_2), and work motivation (X_3) have a significant and positive influence on the performance of employees of PT. Richeese Culinary Indonesia Surabaya Rungkut Branch, with each of them having t_{count} (2,097), t_{count} (2.488), t_{count} (2.150) which is bigger than t_{table} (2.04227). From the F test

results obtained results are $f_{count} (24.499) > f_{table} (3.35)$ which means that together Work Environment variables (X_1), Compensation (X_2) and Work Motivation (X_3) simultaneously influence the Employee Performance variable Y PT. Richeese Culinary Indonesia Surabaya Rungkut Branch.

In Dominant Influence, it is known that compensation (X_2) has a t count of 2.488. Thus compensation is a major factor in the performance of employees of PT. Richeese Culinary Indonesia Surabaya Rungkut Branch.

The independent variable (X) is dominant and gives the greatest influence on employee performance (Y) of PT. Richeese Culinary Indonesia Surabaya Rungkut Branch is Compensation (X_2) which has a t count of 2,488. Thus compensation is a major factor in the quality of employee performance. If you do not get the appropriate compensation, then the performance cannot be maximized.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut merupakan restoran siap saji yang banyak dikenal dan memiliki banyak cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Restoran ini memiliki lokasi yang strategis baik dari segi lingkungan dan akses jalan yang mudah dijangkau, serta menu makanan yang memiliki ciri khas tersendiri yaitu ayam goreng dengan saos yang memiliki tingkat kepedasandan saos *Cheese* (keju). Restoran siap saji ini tentunya membutuhkan karyawan-karyawan yang aktif dan tanggap serta memiliki kinerja yang baik guna menjaga pelayanan pada pelanggan. Lingkungan kerja tempat karyawan bekerja tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Tak hanya itu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2002) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Keterampilan manajer dalam memadukan kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan karyawan disebut juga motivasi. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Gomes (2014:17) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seorang dalam mengejar suatu tujuan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Maka, para pimpinan perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat kinerja karyawan meningkat, beserta semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk kemudian dijadikan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RICHEESE KULINER INDONESIA CABANG RUNGKUT SURABAYA”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya?

2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya?
5. Manakah yang paling berpengaruh dominan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah berperan penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor – faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain – lain untuk mencapai organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan melalui pengertian Manajemen Personalia menurut beberapa sumber berikut:

- a. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2013:11), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.
- b. Menurut Mathis & Jackson (2012:5), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2012:21)

Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja

Kompensasi

Handoko (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan atas balas jasa untuk pekerjaan mereka. Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Asuransi
- e. Fasilitas kantor

Motivasi Kerja

Menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini, indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif dan kreatifitas
- d. Rasa tanggung jawab

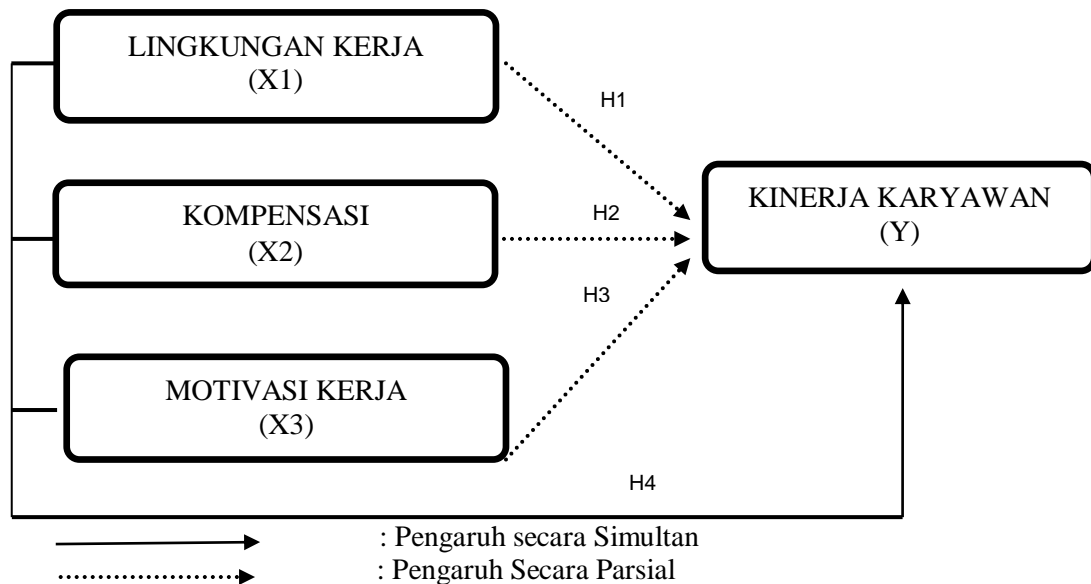
Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2016 :481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah hasil pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Pengetahuan atas tugas
- d. Kerjasama
- e. Tanggung jawab
- f. Sikap kerja
- g. Inisiatif
- h. Keterampilan teknis
- i. Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah
- j. Kepemimpinan

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.
- 2) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.
- 4) Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya
- 5) Faktor lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja salah satunya berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya yang berjumlah 30 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian kali ini adalah sejumlah 30 karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,385	0,3610	Valid
X1.2	0,657	0,3610	Valid
X1.3	0,596	0,3610	Valid
X1.4	0,610	0,3610	Valid
X1.5	0,644	0,3610	Valid
X1.6	0,718	0,3610	Valid
X1.7	0,694	0,3610	Valid
X1.8	0,760	0,3610	Valid
X1.9	0,711	0,3610	Valid
X1.10	0,483	0,3610	Valid

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi(X2)

Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	0,514	0,3610	Valid
X2.2	0,785	0,3610	Valid
X2.3	0,750	0,3610	Valid
X2.4	0,411	0,3610	Valid
X2.5	0,405	0,3610	Valid
X2.6	0,835	0,3610	Valid
X2.7	0,714	0,3610	Valid
X2.8	0,772	0,3610	Valid
X2.9	0,632	0,3610	Valid
X2.10	0,455	0,3610	Valid

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,413	0,3610	Valid
X3.2	0,502	0,3610	Valid
X3.3	0,407	0,3610	Valid
X3.4	0,624	0,3610	Valid
X3.5	0,524	0,3610	Valid
X3.6	0,393	0,3610	Valid
X3.7	0,650	0,3610	Valid
X3.8	0,755	0,3610	Valid
X3.9	0,424	0,3610	Valid
X3.10	0,376	0,3610	Valid

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Tabel 4
Pengujian Validitas Variabel Kineja Karyawan(Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,483	0,3610	Valid
Y2	0,451	0,3610	Valid
Y3	0,750	0,3610	Valid
Y4	0,523	0,3610	Valid
Y5	0,632	0,3610	Valid
Y6	0,646	0,3610	Valid
Y7	0,629	0,3610	Valid
Y8	0,506	0,3610	Valid
Y9	0,657	0,3610	Valid
Y10	0,418	0,3610	Valid

Sumber : Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil tabel 1, tabel 2, tabel 3, dan tabel 4 dijelaskan bahwa r hitung > r tabel (0,3610),

dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	0,821	>0,60	Reliabel
X2	0,813		Reliabel
X3	0,677		Reliabel
Y	0,711		Reliabel

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka hasil keseluruhan variabel adalah Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

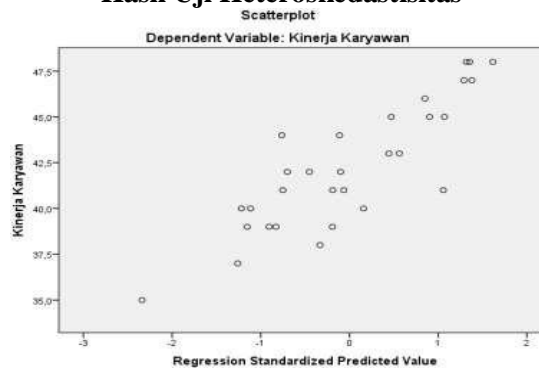
<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
	0,636	0,813	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian adalah berdistribusi normal, karena *sig. (2-tailed)* > dari 0,05 ($0,813 > 0,05$).

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 21

Hasil analisis pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada model Uji Glejser dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai absolute residual (AbsUi) terhadap variabel independen lainnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,372	2,690	Non Multikolinier
Kompensasi (X_2)	0,396	2,527	Non Multikolinier
Motivasi Kerja (X_3)	0,718	1,394	Non Multikolinier

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh hasil bahwa nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu atau tidak lebih dari 10, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas di dalam model.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,859 ^a	,739	,709	1,876	2,503

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan tabel tersebut diketahui koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,739 yang berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja(X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja(X_3) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 73.9%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 73.9\% = 26.1\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang telah ditentukan.

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,573	4,995		,515	,611
Lingkungan Kerja	,312	,149	,345	2,097	,046
Kompensasi	,349	,140	,396	2,488	,020
Motivasi Kerja	,271	,126	,254	2,150	,041

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan uji statistik regresi yang telah dilakukan dapat disusun persamaan matematis dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja (X1)
Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,097, nilai ini lebih besar dari t tabel (2,05183) dan Sig t (0,046) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Kompensasi (X2)
Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,488, nilai ini lebih besar dari t tabel (2,05183) dan Sig t (0,020) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Motivasi Kerja (X3)
Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,150. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,05183) dan Sig t (0,041) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UJI PARSIAL (UJI T)

Tabel 7
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,573	4,995		,515	,611
Lingkungan Kerja	,312	,149	,345	2,097	,046
Kompensasi	,349	,140	,396	2,488	,020
Motivasi Kerja	,271	,126	,254	2,150	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21

- 1) Lingkungan Kerja(X1)
Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,097, nilai ini lebih besar dari t tabel (2,05183) dan Sig t (0,046) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Kompensasi(X2)
Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,488, nilai ini lebih besar dari t tabel (2,05183) dan Sig t (0,020) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Motivasi Kerja(X3)
Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,150. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,05183) dan Sig t (0,041) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga pengujian hipotesis penelitian untuk Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8
Hasil Uji Statistik Simultan (F test)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,762	3	86,254	24,499	,000 ^b
	Residual	91,538	26	3,521		
	Total	350,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors:(Constant),Motivasi Kerja,Kompensasi,Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 24,499 dengan signifikansi sebesar 0,000^b. Nilai F hitung (24,499) yang lebih besar dari F tabel (3,35) dan Sig F (0,000^b) yang lebih kecil dari 5% (0,050) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ketiga variabel yang telah dikemukakan diatas secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 30 karyawan, dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows* menggunakan uji Regresi Linier Berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,046 ($p < 0,50$) dan pengaruhnya bersifat positif dengan koefisien regresi sebesar 0,312 memiliki arti bahwa sebesar 31,2% dari kinerja karyawan dapat diprediksi melalui lingkungan kerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,312 tergolong cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman di perusahaan ini, baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik. Sedarmayanti (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang terdapat di lingkungan sekitar tempat kerja karyawan, termasuk metode kerja serta pengaturan dalam pekerjaan baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Apabila suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka karyawan yang ada didalamnya juga akan menunjukkan perilaku, cara berfikir, dan cara bereaksi yang sesuai. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana dukungan harus diberikan pada karyawan baik secara fisik maupun mental untuk membuatnya lebih meningkatkan kinerjanya untuk di perusahaan.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,020 ($p < 0,50$) dan pengaruhnya positif dengan koefisien regresi sebesar 0,349 yang mana memiliki arti bahwa sebesar 34,9% dari kinerja karyawan dapat diprediksi melalui kompensasi. Hubungan yang bersifat positif menjelaskan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin besar pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin kecil kompensasi maka semakin kecil pula kinerja yang diberikan karyawan.

Pengaruh yang besar dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan karena kompensasi sebagai tujuan dari seseorang dalam bekerja agar menghasilkan uang untuk

memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu, karyawan bekerja keras dan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk tetap berada di perusahaan dan memajukan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Triana (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila kompensasi dirasa cukup memadai dengan kapabilitas dan produktivitas pekerjaannya (Triana, 2017). Oleh karena itu, dalam pemberian kompensasi, perusahaan diharuskan memberikan informasi yang akurat tentang sistem kompensasi yang akan diberikan pada karyawannya agar karyawan tidak sampai salah mempersepsikan jumlah kompensasi yang mereka dapatkan. Kejelasan dalam penerimaan kompensasi dan kesesuaian jumlah kompensasi yang diberikan pada karyawan inilah yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,041 ($p < 0,50$) dan pengaruhnya positif dengan koefisien regresi sebesar 0,271 yang mana memiliki arti bahwa sebesar 27,1% dari kinerja karyawan dapat diprediksi melalui motivasi kerja. Hubungan yang bersifat positif menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Supardi dan Anwar (2004) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2010), yaitu motivasi positif dan negatif, kedua motivasi ini sama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat serta sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja tidak hanya berasal dari luar (eksternal) seperti motivasi dari atasan, rekan kerja, atau keluarga, tetapi juga berasal dari dalam (internal), yang mana diri sendiri memiliki sebuah hasrat atau dorongan yang ingin dicapai. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari bagaimana ia melakukan pekerjaannya, dorongan dari dalam diri untuk memberikan kinerja yang baik sehingga mampu bersama-sama mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain itu semangat kerja yang tinggi, inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawab dalam memulai hingga menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas dengan hasil yang baik juga merupakan bentuk dari adanya kinerja baik dari karyawan.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yaitu sebesar 0,00 yang berarti variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,859. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut maka hipotesis penelitian yang menyatakan “lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima.

Variabel bebas yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya adalah Kompensasi yang memiliki nilai sebesar 2,488. Dengan demikian kompensasi merupakan faktor utama dalam kualitas kinerja karyawan. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang baik, adil, dan sesuai dengan *job descripton* masing-masing karyawan, maka kinerjanya tidak bisa maksimal dan pelayanan yang diberikan baik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja, maupun customer atau rekan kerja lainnya tidak dapat berjalan dengan baik. Sebaliknya, apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan masing-masing karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut Surabaya diharapkan dapat merasakan adanya lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi yang lebih tinggi terhadap perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan tugas para manajer maupun crew yang membutuhkan kerja sama dan saling membantu guna memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pembeli. Perusahaan atau restoran siap saji ini harus dikelola oleh sumber daya yang kompeten salah

satunya yaitu dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi tinggi serta dapat merasakan kenyamanan di lingkungan kerjanya agar mencapai tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja, memberikan kompensasi yang sesuai, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat variabel memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerjanya juga semakin baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan juga akan buruk.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT. Richeese Kuliner Indonesia Cabang Rungkut

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan posisi dan jabatan masing-masing agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Kompensasi yang di dapat oleh karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan maksimal. Kompensasi yang di dapat oleh karyawan membuktikan bahwa kompensasi tersebut merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila perusahaan dapat mempertahankan kompensasi yang diperoleh maka kinerja karyawan bisa jadi akan lebih meningkat seiring bertambahnya waktu.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat diperlukan bagi karyawan, baik motivasi yang berasal dari luar maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi kerja yang berasal dari luar seperti rekan kerja atau atasan yang saling mendukung dan suportif dapat menambah tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja saja, sehingga tidak semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat diungkap. Oleh sebab itu, diharapkan penelitian selanjutnya mampu mengembangkan teori-teori yang menyangkut variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi perpustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah dan dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai Dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2012. Good Governance “Kepemerintahan yang Baik. Bagian Kedua Edisi Revisi. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siddiqi and Tangem. 2018. *Impact of work environment, compensation and motivation on the performance of employees in the insurance companies of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*
- Supardi dan Anwar, S. 2004. Dasar-dasar Perilaku Organisasi. Yogyakarta : UII Press
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.