

RESUME JURNAL

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. KOPI MURNI BENOWO SURABAYA

Oleh Wilda Ulinnuha Hanun

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA

SURABAYA

2020

Abstract

This research aims to analyze the influence of compensation, motivation and work environment at the UD Kopi Murni Benowo Surabaya. This research employed the quantitative research method to investigate the influence of compensation, motivation and work environment to employees performance at the UD Kopi Murni Benowo Surabaya..

A survey design was used to collect data through semi-structured questionnaire, observation, and interview. A questionnaire was design to collect the data on factors related like salary, rewards, motivation and employees performance A sample of 18 employees which was the total population of participants were selected for this study.

The result showed that a) compensation has partial significant effect on the performance of UD. Kopi Murni Benowo Surabaya's employees, b) Motivation has a partial significant effect on the performance of UD Kopi Murni Benowo Surabaya's employees, c) The work environment has a partial significant effect on the performance of UD Kopi Murni Benowo Surabaya's employees, d) Compensation, motivation, and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of UD Kopi Murni Benowo Surabaya's employees

Keyword: Compensation. Motivation. Work Environment, Employees Performance

I. Pendahuluan

Salah satu aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah aspek kompensasi. Oleh karena itu seringkali jalan yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui peningkatan kepuasan di bidang kompensasi. Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah kewajiban setiap pemimpin perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan

faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan perusahaan. Bagi individu penting di teliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu. Sedangkan bagi perusahaan, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Secara empirik, dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara yang paling banyak diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan upah dan gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Selain itu juga perlu memberikan kesempatan karyawan untuk maju sehingga dengan demikian karyawan akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Semangat kerja timbul jika karyawan mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang.

Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan UD. Kopi Murni Benowo dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya tepat waktu, karena hasil kerja mereka berkaitan dengan hajat hidup orang banyak. Dengan demikian diharapkan kegiatan operasional karyawan berjalan dengan lancar dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang dapat memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat terwujud apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Sehubungan hal tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh dan menuliskannya dalam skripsi berjudul Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya.

1.1. RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya ?
- 4) Apakah kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya ?

II. LANDASAN TEORI

1.1. Kompensasi

Menurut Holt (1993) seperti yang dikutip dalam Jurnal Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), Kompensasi adalah output dan keuntungan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga imbalan bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerja. Kompensasi adalah outcome dari kontrak antara karyawan dan pemilik. Sebagai seorang calon karyawan gaji adalah hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa kompensasi dan penghargaan memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaan dan juga menerima tanggung jawab.

Dalam bukunya, Dessler (2009) mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang dari hasil pekerjaan mereka. Kompensasi dibagi menjadi dua, kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung merupakan pembayaran yang berupa upah, gaji, komisi, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tak langsung adalah pembayaran yang berupa tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi maupun liburan.

1.2. Motivasi

Mathis & Jackson (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah sebuah hasrat yang ada pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian, seseorang melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Alma (2013) juga

mengemukakan pendapatnya tentang definisi motivasi kerja, yaitu sesuatu yang dapat menimbulkan suatu dorongan atau semangat dalam bekerja.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Manusia akan berusaha untuk menutup kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik seorang manusia akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri seorang manusia dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu yang timbul dalam diri seseorang baik itu karena adanya faktor dari dalam maupun dari luar.

1.3. Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan yang bisa mempengaruhinya dalam menjalankan semua tugas-tugas yang diberikan. Robbins (2008) mengemukakan dalam bukunya bahwa lingkungan adalah segala hal yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Ia membagi lingkungan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Mangkunegara juga berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi pekerjaan dimana segalanya dirincikan dengan jelas. Seperti rincian jabatan, target kerja, pola komunikasi, dan iklim kerja.

Dari beberapa uraian definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi, baik yang bisa dilihat maupun yang tidak dapat dilihat.

1.4. Kinerja Karyawan

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, kita akan bertanya sejauh mana upaya-upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya. Apabila perusahaan menginginkan kinerja individu pegawainya tinggi, perusahaan harus mengevaluasi sejauh mana pula manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dari mulai perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan sampai kepada pemutusan hubungan kerja.

Menurut Wibowo (2007) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2007) kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Payaman J. Simanjuntak (1998) bahwa kinerja adalah Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang dapat diukur, baik hasil secara kualitas ataupun kuantitas. Efektifitas kerja dengan penggunaan waktu dan efisiensi sumber daya juga dapat dijadikan ukuran kinerja seorang pegawai. Manajerial dewasa ini dapat menerapkan manajemen kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu pemanfaatan hasil dari evaluasi kinerja sebagai umpan balik, memotivasi pegawai dan manajemen berdasarkan sasaran atau MBO.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian bersifat kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan uji statistik. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat secara alamiah (bukan buatan), namun peneliti juga perlu melakukan pengedaran kuesioner, wawancara, serta melakukan observasi dalam pengumpulan data.

3.2. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah seluruh karyawan UD. Kopi Murni di Benowo Surabaya yang berjumlah 18 orang.

Sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 18 orang yang merupakan jumlah seluruh populasi karyawan UD. Kopi Murni di Benowo Surabaya. Alasan penulis dalam memilih 18 responden tersebut karena penelitian ini bersifat populatif dimana semua anggota populasi dalam penelitian akan digunakan sebagai sampel sehingga tidak dilakukan teknik pengambilan sampel. Hal ini didasarkan pada keinginan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pengambilan data melalui kuisisioner, wawancara dan observasi terhadap responden penelitian yang dilakukan secara berkala.

3.3. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi PASW Statistic 18 dengan bantuan fitur bootstrap. Bootstrap adalah sebuah fitur di aplikasi statistik untuk menguji ulang sebanyak mungkin sampel karena sampel dalam penelitian berjumlah kecil dan bersifat non parametrik. Statistik non parametrik adalah statistik yang tidak mengharuskan populasi atau sampel di dalamnya memiliki distribusi normal, pemilihan sampel secara acak, adanya linieritas, dan bersifat homogen. Maka dari itu, statistik non parametrik disebut juga dengan statistik bebas distribusi

IV. HASIL dan PEMBAHASAN PENELITIAN

UD. Kopi Murni merupakan sebuah perusahaan produksi kopi yang mulai berkembang dalam beberapa tahun terakhir ini. Dengan visi menjadi produsen terkemuka di Jawa Timur, perusahaan ini terus berinovasi dalam rangka tercapainya visi tersebut. Penelitian ini memfokuskan kepada tiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerjayang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan UD. Kopi Murni di Benowo Surabaya yang berjumlah 18 responden. Hasil analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan PASW Statistic 18 dan fitur bootstrap.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap a				
		Bias	Std. Erro r	Sig. (2- tailed)	BCa 95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
(Constant)	-5.219	-1.007	9.475	.561	-26.232	12.437
SUM.X1	.697	.055	.460	.167	-.252	1.800
SUM.X2	-.072	-.094	1.028	.943	-1.941	1.650
SUM.X3	1.096	.057	.717	.142	-.196	2.721

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Sumber : Data primer, diolah dengan *PASW Statistics 18, 2019*

Berdasarkan hipotesis yang tercantum di bab II, uji regresi berganda terbagi menjadi dua, yakni uji T (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Hipotesisnya antara lain sebagai berikut :

H1 : kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y)

H2 : motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

H3 : lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

H4 : kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4.1. Uji T(Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan pada uji T ini adalah apabila nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y. sedangkan jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y.

Hasil Uji T

Item	T _{hitung}	T _{tabel}	Keputusan
X1	1,617	2,145	Ditolak
X2	-0,93	2,415	Ditolak
X3	2,461	2,415	Diterima

Sumber : Data primer, diolah dengan *PASW Statistics 18*, 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa untuk pengaruh X1 terhadap Y nilai T_{hitung} 1,617 kurang dari T_{tabel} 2,145. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap loyalitas. Untuk pengaruh X2 terhadap Y nilai T_{hitung} -0,93 kurang dari T_{tabel} 2,145. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap loyalitas. Sedangkan untuk pengaruh X3 terhadap Y nilai T_{hitung} 2,461 lebih besar dari dari T_{tabel} 2,145. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap loyalitas.

4.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji F ini adalah apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap variabel Y. Diketahui bahwa nilai F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,29.

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sumof Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	210.218	3	70.073	11.764	.000 ^a
Residual	83.393	14	5.957		
Total	293.611	17			

1. Predictors: (Constant), SUM.X3, SUM.X1, SUM.X2
2. Dependent Variable: SUM.Y

Sumber : Data primer, diolah dengan *PASW Statistics 18, 2019*

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai hasil uji F_{hitung} adalah 11,764 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,29 maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi yang tertuang dalam bentuk tabel :

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.655	2.44062

- a. Predictors: (Constant), SUM.X3, SUM.X1, SUM.X2
- b. Dependent Variable: SUM.Y

Sumber : Data primer, diolah dengan *PASW Statistics 18, 2019*

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,716. Yang memiliki arti bahwa persentase pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 71,6%. Sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.655	2.44062

Sumber: Data primer, diolah dengan **PASW Statistics 18**, 2019

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai **R Square** sebesar 0,716. Yang memiliki arti bahwa persentase pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas adalah sebesar 71,6%. Sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Skala pengukuran diperoleh dari data-data yang dibutuhkan berdasarkan dari keterangan dan informasi yang diberikan responden melalui angket (Kuisisioner) yang telah disebarakan dengan metode skor, pemberian skor ini digunakan system skala Likert, yaitu:

- a. Jawaban a (sangat setuju) diberi skor 4
- b. Jawaban b (setuju) diberi skor 3
- c. Jawaban c (tidak setuju) diberi skor 2
- d. Jawaban d (sangat tidak setuju) diberi skor 1

4.4. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD Kopi Murni Surabaya

Dari uji analisis yang menggunakan analisis regresi berganda, hasil dari analisis menunjukkan bahwa dari kedua variabel antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja memiliki hasil Thitung adalah 1,617 yang kurang dari nilai Ttabel 2,145. Maka dapat dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diperoleh karyawan UD. Kopi Murni tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Selain mendapatkan kompensasi berupa gaji, kompensasi lainnya yang diterima karyawan antara lain berupa bonus, tunjangan, dan fasilitas. Bonus disini bisa berupa pemberian kompensasi diluar gaji apabila karyawan bekerja mencapai target atau melebihi jam kerja yang ditentukan. Untuk kompensasi berupa tunjangan, karyawan berhak mendapatkan Insentif Hari Raya (IHR) apabila masa kerjanya melebihi satu tahun atau sesuai kebijakan perusahaan. Fasilitas disini antara lain bisa berupa alat-alat pendukung dalam proses pekerjaan atau

produksi. Dalam hal ini, berdasarkan hasil perolehan data dari responden, menyatakan bahwa UD. Kopi Murni telah memberikan pemenuhan kompensasi dengan baik dan sesuai kontrak ada sebanyak 61% yang menyatakan setuju dan 26% yang menyatakan sangat setuju. Namun ada 13% yang menyatakan tidak setuju. Karena didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju, maka hal ini membuktikan bahwa kompensasi yang diperoleh karyawan tidak mempengaruhi kinerjanya terhadap UD. Kopi Murni.

4.5. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya

Selain kompensasi, karyawan juga memerlukan motivasi kerja. Baik dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan atau dalam hal ini adalah perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar motivasi kerja karyawan tinggi, harus memperhatikan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal ini perlu dilakukan sebab sesuai dengan teori Maslow yang menyatakan bahwa manusia memenuhi kebutuhan dari taraf yang paling rendah, sehingga untuk memotivasi karyawan bekerja dengan lebih baik maka perusahaan perlu memotivasi dengan memenuhi tahap-tahap kebutuhan tersebut.

Motivasi merupakan keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Jadi apabila seorang individu mempunyai motivasi untuk melakukan sesuatu maka ia akan berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan tersebut. Oleh sebab itu motivasi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila mereka mempunyai motivasi yang baik dalam bekerja maka ia akan memiliki kinerja yang tinggi terhadap UD. Kopi Murni.

Dari uji analisis yang menggunakan analisis regresi berganda, hasil dari analisis yang terdapat menunjukkan bahwa dari kedua variabel antara pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki hasil Thitung adalah -0,093 yang kurang dari nilai Ttabel 2,145. Maka variabel motivasi dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Kopi Murni Benowo Surabaya

Selain kompensasi dan motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi internal maupun eksternal dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik tetapi dapat juga menghasilkan output yang dengan produksi yang lebih lama dan kualitas produk yang kurang baik. Hal ini tergantung dari kondusif atau tidaknya lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja merupakan hal-hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan dalam menjaga kinerja karyawannya. Suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman berada di

tempat kerja sehingga konsentrasi kerja akan terjaga. Dengan fasilitas yang baik tentunya akan mendukung terlaksananya tugas karyawan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Dari uji analisis yang menggunakan analisis regresi berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa dari kedua variabel antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki hasil T_{hitung} 2,461 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} 2,145. Maka variabel lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik ini meliputi kebersihan ruangan, intensitas cahaya, dan keamanan. Fakta di lapangan menyatakan bahwa kondisi lingkungan fisik ini tentunya berbeda-beda setiap karyawan, tergantung berdasarkan kondisi masing-masing yang ditempati oleh karyawan tersebut untuk bekerja.

Sedangkan lingkungan non fisik berupa kenyamanan dan hubungan sosial. Hubungan sosial disini merupakan hubungan sosial baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan. Hubungan sosial ini memang sudah terjalin dengan baik sehingga komunikasinya juga lebih baik.

4.7. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya yang dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} adalah 11,764 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,29. Selain itu juga diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,716 yang memiliki arti bahwa presentase pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,6%. Sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.

V. KESIMPULAN

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya.
- 2) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya.
- 4) Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya.

VI. SARAN

Dengan adanya penelitian yang dilakukan penulis tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Kopi Murni Benowo Surabaya, maka ada beberapa saran untuk UD. Kopi Murni guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan, produk, volume penjualan, maupun penyaluran produk secara efektif dan efisien. Adapun saran tersebut adalah :

- Manajemen dapat mempertahankan suasana lingkungan kerja yang baik bahkan lebih ditingkatkan.
- Manajemen dapat memberi motivasi lebih kepada karyawan.
- Manajemen dapat memberi kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.
- Penyaluran produk yang harus lebih cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Akhmad. 2014. *Loyalitas Karyawan Yang Bekerja Puluhan Tahun*, Surabaya : UINSA.
- Alma, Buchari. 2013. *Kewirausahaan Edisi Revisi*, Bandung : Alfabeta.
- Asra, Abuzar. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Bogor : IN Media.
- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Barthos, Basir. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan jilid I, edisi kesepuluh*, Jakarta : PT. Indeks.
- Dr. Kasmir, S.E, M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghazanfar, Faheem., Shuain Chuanmin., Muhammad Mahroof Khan., Mohsin Basir 2011. *International Journal of Business and Social Science; A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation*. Vol 2 (1).
- Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Hameed, Abdul., Muhammad Ramzan., Hafiz M Kashif Zubair., Ghazanfar Ali., Muhammad Arslan. 2014. International Journal of Business and Social Science; Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). 5(2)

Harahap, Sunarji. 2016. Pengantar Manajemen. Medan: FEBI UIN-SU Press

Hasibun, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2002, Manajemen Personalialia, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.

Herzberg, Frederick. B. Mausner & B. Synderman. 1959. The Motivation to Work. New York. John Wiley & Son.

Holt, Davis H. 1993. Management: Concept and Practices. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Jackson, Mathis. 2006. Human Resource Management, edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara Anwar P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegra, Anwar P. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.

Martoyo, Susilo. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga,.Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Mc.Clelland, D. C. 1985. Human Motivation. Illinois : Scott, Foresman & Company.

McGregor, Douglas. 1988. Aspek Manusia Dalam Dunia Usaha. Jakarta: Erlangga.

Mohamad, Mohd Hamran., Kulida Kirana Yahya., Suhaimi Ishak., Rashid Nordin. 2016. Journal of Global Business and Social Entrepreneurship; The Influence of Compensation Practice on Performance of Enforcement Employees. 1 (2)

Nitisemito, Alex s. 1996. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Pappas, J. M., & Flaherty, K. E. 2006. Journal of Managerial Psychology ; The moderating Role of Individual-Difference Variables in Compensation Research. 21(1).

Payaman, J Simanjuntak. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit FE UI.

Purba, Berto Kristanto. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Pekanbaru: Universitas Riau.

Purwandari, Elisabeth Yuli. 2008. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan. Yogyakarta: Sanata Dharma.

Qureshi, M. O., & Sajjad, S. R. 2015. A correlation model. European Scientific Journal; An empirical analysis of the impact of compensation on job performance and work family conflict in the Kingdom of Saudi Arabia., 11(4), 170-187.

Rhizenda, Dea Putri. 2016. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Jawa Pos. Kediri.

Robbins, S. P. 2009. Organizational theory: structure, design and application (29 ed). Tehran: Safar Publication

Robbins, Stephen. 2008. Perilaku Organisasi (terjemahan buku 1 (12)), Jakarta : Salemba Empat.

S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.

Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press

Uzonna, U. R. 2013. Journal of Economics and International Finance; Impact of motivation on employees' performance: A case study of Credit West Bank Cyprus. 5(5), 199-211.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.