

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SECURITY DI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA

Rismawati Sitepu

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, email

Eko Cahyono

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, ekocahyono495@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu perusahaan. Kinerja dalam penelitian memiliki beberapa factor yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. salah satu karyawan Universitas Negeri Surabaya menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan serta adanya lingkungan kerja yang kurang baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya; serta untuk mengetahui pengaruh dominan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Populasi Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Negeri Surabaya sebanyak 75 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t \text{ sig } 0.031 < 0,05$, variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t \text{ sig } 0,000 < 0,05$, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai $t \text{ sig } 0,000 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya (Y). Hasil uji dominan yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien beta sebesar 0,508.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is one of the important factors for a company. Performance in research has several factors, namely work motivation, compensation, and work environment. one of the employees of the Surabaya State University showed that there was a mismatch of compensation given and an unfavorable work environment. The purpose of this study was to determine the significant effect of Work Motivation, Compensation and Work Environment on Employee Performance of the security section at Surabaya State University; and to find out the dominant influence of Work Motivation, Compensation and Work Environment on the Employee Performance of the security section at Surabaya State University. The type of research used is explanatory research. Population The sample in this study were 75 State University employees in Surabaya. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the research obtained can be concluded that the Work Motivasi variable has a partial effect on employee performance, this can be seen from the value of $t \text{ sig } 0.031 < 0.05$, Compensation variable has a partial effect on Employee Performance, this can be seen from the value of $t \text{ sig } 0,000 < 0,05$, Work Environment variables have a partial effect on Employee Performance, this can be seen from the value of $t \text{ sig } 0,000 < 0,05$, so the conclusion is the variable Work motivation (X_1), Compensation (X_2) and Work Environment (X_3) has a significant and positive influence on Employee Performance of Surabaya State University (Y). The dominant test results conducted indicate that the work environment has the most dominant influence on employee performance, because the beta coefficient is 0.508.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja

karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja menurut Mathis (2013:378) yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pemanfaatan waktu dan Kerjasama.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, tidak semua organisasi memiliki karyawan dengan kinerja yang maksimal seperti yang ditemukan pada hasil survey awal peneliti di Universitas Negeri Surabaya menemukan adanya karyawan Universitas Negeri Surabaya khususnya pada bagian *security* yang masih memiliki kinerja kurang optimal.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Manullang (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut aturan dan batasan yang diinginkan. Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, di mana keinginan tersebut dapat mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan atau dapat mengakibatkan timbulnya mobilitas kerja. Indikator motivasi yang mengacu pada Herzberg dalam Rante, *et al* (2017), meliputi: Kemajuan, Pengakuan, Tanggung Jawab, Pengawasan, Gaji dan Kebijakan Perusahaan.

Selain motivasi kerja, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2012:113). Duha (2016:231) menyatakan bahwa dengan mendapat kompensasi, individu lebih terpacu untuk terus bekerja dengan kinerja baik, apabila kompensasi semakin bertambah, maka kinerja semakin lebih baik dan meningkat. Hasibuan (2017: 118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang

membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Indikator kompensasi yang mengacu pada Mathis *et al* (2016:142) yaitu: Kompensasi Langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, Kompensasi Tidak Langsung berupa asuransi kesehatan dan fasilitas.

Kurang sesuainya kompensasi yang diberikan memicu adanya rasa malas untuk meningkatkan kinerja diri, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu (Hamid, 2014:97). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya.

Faktor lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja kerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:103) karyawan akan berkerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja yang mengacu pada teori Nitisemone dalam jurnal penelitian Pratama (2015), yaitu: Pencahayaan, Suhu Udara, Kebisingan, Dekorasi/Tata ruang dan Hubungan karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang digunakan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui uji hipotesis (Silalahi, 2009:30). Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:119). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada

Universitas Negeri Surabaya sebanyak 75 orang. Sugiyono (2016:120) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang diambil adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:126). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Negeri Surabaya sebanyak 75 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner penelitian memuat empat variabel yaitu motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.

Pada penelitian ini pengujian hipotesis dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bilai dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2016:275). Analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 for Windows.

Ada beberapa pengujian yang harus dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Terdapat empat jenis pengujian pada uji asumsi klasik ini, diantaranya adalah : 1) Uji normalitas data merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). 2) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2016:103). 3) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). 4) Uji autokorelasi merupakan uji asumsi yang digunakan untuk untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (Ghozali, 2016:107).

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji parsial (uji t). Uji t digunakan untuk

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011:118).

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan adanya hasil dari koefisien korelasi dapat diketahui erat tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Y). Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011:220). Uji Dominan juga digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ghozali (2016:88) Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*beta coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Subyek yang dijadikan sampel adalah 75 karyawan bagian *Security* di Universitas Negeri Surabaya. Gambaran umum deskripsi hasil penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 Data Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	<25 Tahun	10	13,3%
	26-35 Tahun	40	53,3%
	>36 Tahun	25	33,4%
Total		75	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	68	90,7%
	Perempuan	7	9,3%
Total		75	100%
Masa Kerja	<2 Tahun	12	16%
	3-5 Tahun	32	42,7%
	6-10 Tahun	23	30,7%
	>10 Tahun	8	10,6%
Total		75	100%
Pendidikan	SMA/SMK	67	89,3%
	Diploma	5	6,7%
	S1	3	4%
Total		75	100%

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data responden yang tercantum pada tabel 1 tersebut, diketahui bahwa mayoritas karyawan di Universitas Negeri Surabaya memiliki jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 68 orang (90.7%), sedangkan sisanya sebanyak 7 orang (9.3%) dengan jenis kelamin perempuan. Mayoritas

karyawan di Universitas Negeri Surabaya berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 40 orang (53.3%), kemudian responden yang memiliki usia > 35 tahun sebanyak 25 orang (33.4%), sedangkan responden yang memiliki usia > 25 tahun sebanyak 10 orang (13.3%). Mayoritas karyawan di Universitas Negeri Surabaya memiliki masa kerja selama 2 - 5 Tahun yaitu sebanyak 32 orang (42.7%), kemudian responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 Tahun sebanyak 23 orang (30.7%), dan responden yang telah bekerja selama > 2 tahun sebanyak 12 orang (16.0%). Sedangkan sisanya adalah responden yang memiliki masa kerja selama > 10 tahun hanya ada 8 orang (10.6%). Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 67 orang (89.3%), sedangkan sisanya adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir diploma dan S1 yang masing-masing hanya ada 5 orang (6.7%) dan 3 orang (4.0%).

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16769115
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.066
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.454 yang artinya nilai signifikansi > 0,05, Sehingga H₀ diterima dan dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.226	4.419
	Kompensasi	.288	3.476
	Lingkungan Kerja	.215	4.643

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Dari tabel 3 tersebut dapat diketahui bahwa nilai toleransi dari masing-masing variabel diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.046	.080		.579	.564
	Motivasi Kerja	-.070	.043	-.387	-1.609	.112
	Kompensasi	.021	.043	.103	.483	.631
	Lingkungan Kerja	.078	.043	.445	1.808	.075

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan nilai sig pada uji t untuk masing-masing variabel > dari 0,05, sehingga H₀ diterima dan H₁ ditolak sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D-W	Interpretasi
Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja	2.170	Tidak terjadi autokorelasi positif/negative

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 5 menunjukkan hasil uji autokorelasi yang dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi karena nilai D-W sebesar 2.170, berdasarkan tabel Durbin Watson N=75, k=3 didapatkan dL = 2.170 dan dU=1.7092. Hasil yang sesuai tabel 3.2 didapat masuk pada area tidak ada autokorelasi, positif atau negative, karena berada pada area d_u < d < 4 – d_u, yakni 1.7092 < 2.170 < 2.2908, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh, diolah dan dilakukan pengujian, berikut ini merupakan ringkasan hasil pengujian yang diperoleh tercantum dalam tabel 7.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	-0.181	0.145
Motivasi Kerja (X ₁)	0.174	0.079
Kompensasi (X ₂)	0.457	0.079
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.565	0.079

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = -0.181 + 0.174 X_1 + 0.457 X_2 + 0.565 X_3$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1) Konstanta (β₀) = -0.181 yang menunjukkan besarnya variabel Kinerja Karyawan yang tidak

dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, atau variabel bebas = 0, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar -0.181, dengan asumsi variabel lain konstan.

- 2) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.174 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.174 dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.174, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.457 menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.457 dan sebaliknya apabila kompensasi menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.457, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.565 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.565 dan sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.565, dengan asumsi variabel lain konstan.
- 5) ei menunjukkan faktor pengganggu di luar model yang diteliti.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R²)

Tabel 7 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model	R	R _{Square}	Adjusted R _{Square}	Std. Error of Estimate
1	0.961 ^a	0.923	0.920	0.171120

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Motivasi Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃)) dengan variabel tak bebas Kinerja Karyawan (Y), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.961. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat kuat karena nilai korelasi 0.961 mendekati angka satu.

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model

dalam menerangkan variasi variabel tak bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai R² = 0.923 yang berarti bahwa sebesar 92.3% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃). Sedangkan sisanya 92.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap pengaruh variabel bebas yang terdapat pada model yang terbentuk untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu X₁, X₂, dan X₃ yang ada dalam model secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tak bebas (Y).

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	Uji t	
	t _{hitung}	Sig
Motivasi Kerja (X ₁)	2.198	0.031
Kompensasi (X ₂)	5.805	0.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	7.166	0.000

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

- 1) Uji t (parsial) pada variabel Motivasi Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0.031 < 0,05, maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Uji t (parsial) pada variabel Kompensasi (X₂):

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0.000 < 0,05, maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi (X₂) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

- 3) Uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X₃):

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar 0.000 < 0,05, maka H₀ ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X₃) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Dominan

Berdasarkan tentang hasil uji regresi berganda, didapatkan hasil uji dominan yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 9 Uji Dominan

Variabel	Koefisien Beta
Motivasi Kerja (X_1)	0,152
Kompensasi (X_2)	0,356
Lingkungan Kerja (X_3)	0,508

Sumber : Data Output SPSS 23 for Windows

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS*, didapatkan statistik uji dominan, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih dominan dengan *standardized* koefisien b sebesar 0,508 dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan *standardized* koefisien b yang hanya sebesar 0,152 juga Kompensasi (X_2) yang hanya 0,356.

Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0.031 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya (Y). Pengaruh yang terjadi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dibagian security di Universitas Negeri Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika Universitas Negeri Surabaya ingin meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan khususnya bagian *security*, maka perlu bagi pihak pimpinan Universitas Negeri Surabaya untuk memperhatikan motivasi kerja yang diberikan pada karyawan.

Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya. Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:94) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini senada dengan temuan Febriani & Indrawati (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian Yahyo dkk (2013) dan Gardjito dkk (2014) yang sama-sama menemukan

bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan Dhermawan, dkk (2012) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0,000 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya (Y).

Pengaruh yang terjadi antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Negeri Surabaya. Sutrisno (2014:181) menambahkan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya alam, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika Universitas Negeri Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian *security* maka sangat perlu bagi pimpinan untuk memberikan kompensasi yang lebih sesuai sebagai imbalan prestasi kerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, dkk (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini juga sejalan dengan penelitian Febriani & Indrawati (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Logahan dkk (2012) yang juga menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t sig $0,000 < 0,05$, sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya (Y).

Pengaruh yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif yang berarti terdapat hubungan searah, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang terdapat pada tempat kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Universitas Negeri Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika Universitas Negeri Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian *security*, maka perlu memperhatikan lingkungan kerja. Nitisemito (2010:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskannya karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga senada dengan temuan Logahan, dkk (2012) yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Gardjito, dkk (2014) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Dominan

Hasil uji dominan yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, karena koefisien beta sebesar 0,508. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya", dinyatakan diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan

demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi "Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Negeri Surabaya" terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan di Universitas Negeri Surabaya dapat lebih memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberi dorongan sehingga karyawan akan mengalami perkembangan kemudian memberikan dampak pada peningkatan kinerja.
2. Diharapkan karyawan bagian *Security* di Universitas Negeri Surabaya dapat lebih meningkatkan keharmonisan hubungan antar karyawan sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan pada penelitian ini yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti kepuasan kerja, promosi, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Dhermawan, A. A. Ngurah B., I Gde A. Sudibya., dan I Wayan M. Utama. (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6 (2) : 173 - 184.

- Duha, Timotius. (2016). *Perilaku Organisasi*. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Febriani, Ni Made T., dan A. D. Indrawati. (2013) "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali". *Jurnal Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*, Bali, Indonesia.
- Gardjito, A. H., M. Al Musadieg., dan G. E. Nurtjahjono. (2014) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13 (1) : 1-8.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPF Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Logahan, J. M., dan Tjia Fie Tjoe; Naga. (2012) "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia". *Binus Business Review* 3 (1) : 573-586.
- Manulang, M. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta. Aksara Baru.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.. (2013), *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (2) : 351-362.
- Rante, Y., Peter Y., J. Ronsumbre, and W. Ratang. (2017). "Influence of the Servant Leadership, Organizational Culture and Employee Motivation on Work Performance". *Journal of Social and Development Sciences*. 8 (1), pp. 13-19.
- Robbins, S. P dan Coulter, M. (2010). *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, S.P dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Yahyo., Handoyo, D. W., dan R. S. Dewi. (2013). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)". *Diponegoro Journal of Social And Politic*, Hal. 1-12.