

## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

*Rizki Fajar Rosy Utama*

*Rizkifajar45@yahoo.com*

*Heru Suprihhadi*

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*

### ABSTRACT

*The company's success in achieving its objectives is influenced by several factors, one important factor is human resources, cause human resources are the perpetrators of the overall level of planning until the evaluation that able to utilize other resources of company. The company's goals can be achieved if the performance generated by the employee meets the specified target of the company. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work environment on employee performance. Respondents in this study were employees of CV. Nusantara Jaya totaling 100 people. The analysis technique used are multiple linear regression, tests goodness of fit with F test, the coefficient determination, and t test. The test results show that the compensation effect on the performance of employees, this is evidenced by the t test showed significance value less than 0.05 is 0.000. Motivation partially influence on employee performance, this is evidenced by the t test showed significance value less than 0.05 is 0,010. Partially working environment affect the performance of employees, this is evidenced by the t test showed significance value less than 0.05 is 0.019.*

*Keywords: compensation, motivation, work environment, employee performance*

### ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Nusantara Jaya yang berjumlah 100 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji *Goodness of Fit* dengan uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,010. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,019.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam

bidang produksi maupun jasa. Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Pimpinan sebaiknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan pada saat tempat kerja di bentuk perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006:106) adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap perusahaan haruslah mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan akan lebih tinggi bila lingkungan kerja melengkapi persyaratan kreativitas pekerjaan karyawan.

CV. Nusantara Jaya Surabaya sebagai perusahaan yang berfokus utama pada rental dan distributor alat berat tidak terlepas dari masalah persaingan yang semakin

ketat. Untuk tetap bertahan dan tumbuh menjadi perusahaan besar di bisnis ini, CV. Nusantara Jaya Surabaya harus mempertahankan kinerja perusahaannya dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan memuaskan bagi karyawannya, memberi motivasi, dan juga memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam hal ini adalah sebagai berikut: "apakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada CV. Nusantara Jaya Surabaya?". Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja pada CV. Nusantara Jaya Surabaya.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kompensasi

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Di samping itu jika kompensasi dilakukan secara tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, dan melatih karyawan baru.

Pengertian kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi menurut Handoko (2011:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Kompensasi menurut Handoko (2011:156) mempunyai beberapa tujuan antara lain memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal.

### Asas Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku (Hasibuan, 2012:122). Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar kompensasi yang diberikan merangsang gairah dan prestasi kerja karyawan.

1. Asas adil. Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.
2. Asas layak dan wajar. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif.

3. Sesuai undang-undang perburuhan. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

### **Motivasi**

Pengertian motivasi menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Armstrong dalam Nawawi (2006:328) mengatakan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikannya sampai pada tujuan. Sedangkan bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan.

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2012:142) mengatakan bahwa seseorang mau bekerja karena beberapa faktor, yaitu *the desire to live* (keinginan untuk hidup), *the desire for position* (keinginan untuk suatu posisi), *the desire for power* (keinginan akan kekuasaan), dan *the desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).

Asas-asas motivasi menurut Hasibuan (2012:146) adalah:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan harus berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

### **Teori Motivasi Abraham H. Maslow**

Abraham H. Maslow merupakan salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi. Teori motivasi yang dikembangkan Abraham H. Maslow pada tahun 40-an atau yang dikenal dengan teori motivasi Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan *prestise* yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa:

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
2. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dan pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemenuhannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tibanya suatu kondisi di mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

### **Lingkungan Kerja**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan-perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap eektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2006:183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Simamora (2006:130) lingkungan kerja adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas kegiatan yang dibebankan di suatu tempat tertentu.

### **Kinerja Karyawan**

Moehariono dalam Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Laras (2006:24) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri.

Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Kinerja menurut Nawawi (2006:64) merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor pengetahuan mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya.
2. Pengalaman, bukan hanya sekedar lamanya dalam bekerja tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan sesuatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dipetakan. Pengertian penilaian kinerja menurut Mondy and Noe dalam Melinda (2007:115) merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu. Sistem penilaian kinerja dapat diartikan sebagai sistem yang merupakan proses sistematis dan rutin

untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia serta memberikan umpan balik untuk perencanaan kinerja sumber daya manusia yang akan datang.

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Moehariono dalam Abdullah (2014:145) adalah ukuran kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meskipun indikator kinerja antara satu kegiatan dengan kegiatan yang lain berbeda, namun ada persyaratan-persyaratan lain yang bersifat umum yang sama untuk mewujudkan suatu indikator yang baik dan ideal.

Persyaratan-persyaratan indikator kinerja menurut Abdullah (2014:149) adalah sebagai berikut:

1. *Consistency*, tidak berubah baik antar periode waktu maupun antar unit organisasi.
2. *Comparability*, mempunyai daya banding yang layak dan tepat.
3. *Clarity*, sederhana, mudah dimengerti, dan dipahami oleh semua organisasi.
4. *Controllability*, dapat dikendalikan dalam wilayah dan departemen yang ada dalam lingkungan organisasi.
5. *Contingency*, berdasarkan struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian, dan kompleksitas.
6. *Comprehensiveness*, merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. *Boundedness*, fokus pada faktor-faktor utama yang merupakan perwujudan keberhasilan organisasi.
8. *Relevance*, dalam penerapannya memerlukan indikator yang spesifik sehingga relevan dengan kondisi dan kebutuhan tertentu.
9. *Feasibility*, target-target yang dipergunakan sebagai dasar indikator perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistik.

Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan menurut Nawawi (2006:67) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai
3. Jangka waktu mencapai kinerja tersebut
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat untuk dapat mengembangkan dirinya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi, pertama, kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas sehingga kinerjanya akan baik. Pemberian kompensasi yang layak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya

### **Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan**

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktifitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya

## **METODA PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Obyek Penelitian**

Berdasarkan objek penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus dan lapangan (*case and field study*), yaitu penelitian dengan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari objek tertentu yang diteliti. Penelitian dengan studi kasus menganalisis secara mendalam suatu kondisi dan situasi tertentu untuk menentukan alternatif solusi masalah bagi pengelolaan perusahaan. Sedangkan berdasarkan hubungan antar variabelnya, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional (*correlational research*), yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian korelasional adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi antara dua variabel atau lebih, dan membuat prediksi berdasarkan korelasi tersebut.

Gambaran dari populasi (obyek) penelitian adalah karyawan CV. Nusantara Jaya Surabaya yang berjumlah 155 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditambah kesimpulan (Sugiyono, 2011:80). Populasi penelitian ini adalah semua karyawan CV. Nusantara Jaya yang berjumlah 155 karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Dari semua karyawan CV. Nusantara Jaya, sampel diambil secara acak yaitu sebanyak 100 karyawan yang ditemui peneliti pada saat penyebaran kuesioner.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas terdiri dari:

##### a. Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan CV. Nusantara Jaya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi yang diberikan adil, artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan karyawan.
- 2) Kompensasi yang diberikan layak dan wajar, artinya kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya
- 3) Sesuai undang-undang perburuhan, artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yang berlaku.

##### b. Motivasi (MT)

Motivasi adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang karyawan CV. Nusantara Jaya diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan perusahaan. Indikator motivasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologikal, artinya karyawan bekerja dengan motivasi untuk memenuhi kebutuhan sandang-pangan
- 2) Kebutuhan keamanan, artinya karyawan bekerja dengan baik karena keselamatan kerjanya terjamin
- 3) Kebutuhan sosial, artinya karyawan bekerja dengan baik karena lingkungan kerja yang nyaman
- 4) Kebutuhan prestise, artinya karyawan bekerja dengan baik agar dapat dipromosikan/naik jabatan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, artinya karyawan bekerja dengan baik untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya.

##### c. Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan CV. Nusantara Jaya dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi vertikal (atasan-bawahan), artinya pimpinan memberikan pengarahan dan instruksi pekerjaan kepada karyawan.
- 2) Komunikasi *horizontal* (rekan kerja), artinya adanya interaksi antar karyawan sebagai patner untuk mencapai tujuan kerja.
- 3) Pewarnaan dinding, artinya kesesuaian penggunaan warna dalam ruang kerja.
- 4) Kebersihan, artinya kebersihan pada ruangan kerja.
- 5) Penerangan, artinya fasilitas penerangan dalam ruangan kerja
- 6) Keamanan, artinya jaminan keamanan kerja yang diberikan perusahaan.

## 2. Variabel terikat adalah kinerja karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah suatu bentuk kesuksesan karyawan CV. Nusantara Jaya untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuantitas hasil kerja, artinya kuantitas hasil kerja karyawan sesuai
- b. Kualitas hasil kerja, artinya kualitas hasil kerja karyawan baik
- c. Jangka waktu, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu
- d. Kehadiran dan kegiatan, artinya karyawan datang tepat waktu dan melakukan pekerjaannya dengan baik
- e. Kemampuan bekerja sama, artinya karyawan dapat bekerja sama dengan baik

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengukur variabel dan penilaiannya menggunakan skala likert dengan kriteria menurut Sugiyono (2011:94) sebagai berikut:

**Tabel**  
**Skala Likert**

1 Jawaban sangat setuju	Nilai skor 5
2 Jawaban setuju	Nilai skor 4
3 Jawaban cukup setuju	Nilai skor 3
4 Jawaban tidak setuju	Nilai skor 2
5 Jawaban sangat tidak setuju	Nilai skor 1

Sumber : Sugiyono, 2011

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu teknik analisis data dengan menggunakan perhitungan angka dan rumus statistik dari data-data yang telah dikumpulkan. Adapun langkah-langkah analisis kuantitatif dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2005:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2011:134) adalah jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2005:41) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 KP + b_2 MT + b_3 LK$$

Keterangan:

KK : variabel terikat kinerja karyawan

a : konstanta

$b_1, \dots, b_3$  : koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

KP : variabel bebas kompensasi

- MT : variabel bebas motivasi  
 LK : variabel bebas lingkungan kerja

### 3. Uji *Goodness Of Fit* dengan Uji F

Uji *Goodness Of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda. Model *Goodness Of Fit* dapat dilihat dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian dengan uji F dalam penelitian ini adalah:

- 1) Menentukan hipotesis kerja ( $H_a$ ) dan hipotesis penyanggah ( $H_0$ ), yaitu:

$$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya, semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya, semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Kriteria keputusan :

a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 4. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar keterikatan antara variabel bebas dan terikat secara simultan. Analisis koefisien determinasi berganda menunjukkan persentase hubungan dari variasi turun naiknya variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 5. Uji Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian dengan uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

- a. Menentukan hipotesis kerja ( $H_i$ ) dan hipotesis penyanggah ( $H_0$ ), yaitu:

$$H_0: b_i = 0$$

Artinya, suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya, suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Kriteria keputusan :

a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 6. Analisis Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Koefisien determinasi parsial menunjukkan besarnya prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $r^2$  semakin dekat dengan satu, maka

perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel independen dan variabel dependen. Analisis determinasi parsial ( $r^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2005:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila terdapat korelasi antara skor butir tersebut dengan total skor suatu variabel. Kriteria uji validitas menurut Sugiyono (2011:134) adalah:

1. Jika koefisien korelasi ( $r$ )  $\geq 0,3$ , maka butir instrumen dinyatakan valid.
2. Jika koefisien korelasi ( $r$ )  $< 0,3$ , maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Corrected Item - Total Correlation	Keterangan
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1</sub>	0,4051	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,5991	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,4109	Valid
X <sub>2</sub>	X <sub>2.1</sub>	0,5847	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,5422	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,5528	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,4845	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,3600	Valid
X <sub>3</sub>	X <sub>3.1</sub>	0,6833	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,6854	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,5286	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,5203	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,5391	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,3094	Valid
Y	Y <sub>1</sub>	0,4423	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,4715	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,5874	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,5151	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,3670	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di atas 0,3, sehingga kuesioner yang disebarkan layak digunakan untuk mengukur penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2005:41) adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria uji validitas menurut Ghozali (2005:42) adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $\alpha$  cronbach  $> 0,6$  maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

2. Apabila *alpha cronbach* < 0,6 maka dikatakan variabel tersebut tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan.

Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,6536	Reliabel
Motivasi (MT)	0,7405	Reliabel
Lingkungan kerja (LK)	0,7877	Reliabel
Kinerja karyawan (KK)	0,6931	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Persamaan regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS adalah sebagai berikut

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,016	,288		3,529	,001		
	KP	,464	,059	,577	7,839	,000	,925	1,081
	MT	,154	,059	,199	2,615	,010	,869	1,151
	LK	,120	,050	,177	2,381	,019	,904	1,106

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel di atas, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut: kehalaman selanjutnya

$$KK = 1,016 + 0,464 KP + 0,154 MT + 0,120 LK$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi ( $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$ , dan  $b_4$ )  $\neq 0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (KP), motivasi (MT), dan lingkungan kerja (LK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK).

### Uji Goodness of Fit dengan Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Goodness of Fit dengan Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,875	3	3,292	34,453	,000 <sup>a</sup>
	Residual	9,172	96	,096		
	Total	19,048	99			

a. Predictors: (Constant), LK, KP, MT

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa model regresi linear berganda yang mengukur pengaruh simultan antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) yang didapat dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 <sup>a</sup>	,518	,503	,30910

a. Predictors: (Constant), LK, KP, MT

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R Square adalah sebesar 0,518 atau 51,8%, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cukup besar karena mendekati 1 atau 100%.

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut: kehalaman selanjutnya

**Tabel 6**  
**Pengujian Hipotesis Dengan Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,016	,288		3,529	,001
	KP	,464	,059	,577	7,839	,000
	MT	,154	,059	,199	2,615	,010
	LK	,120	,050	,177	2,381	,019

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )**

Variabel	r	$r^2$
Kompensasi (KP)	0,625	0,391
Motivasi (MT)	0,258	0,194
Lingkungan Kerja (LK)	0,236	0,010

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) masing-masing variabel bebas di atas, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi karena memiliki nilai determinasi parsial ( $r^2$ ) yang paling besar yaitu 0,391.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya". Hal ini berarti apabila kompensasi karyawan ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi kejadian kepuasan kerja karyawan akan turun.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,010. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya". Hal ini berarti apabila motivasi karyawan ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,019. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya". Hal ini berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan kenyamanannya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2006:187) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Jaya Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. CV. Nusantara Jaya Surabaya sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan, motivasi yang diberikan, dan lingkungan kerja karyawan, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Laras, T.A. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Murty, W.A. dan G. Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review V*. Volume 2, No. 2, Juli 2012, Hal. 215-228.
- Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Badan Penerbit Mahardhika. Surabaya.
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. 2006. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi Satu. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.