



USM

ISSN: 1412-5331

MAJALAH ILMIAH

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

SOLUSI

**IBM PETERNAK SAPI/DESA SIDUREJO KECAMATAN KARANGAWEN
KABUPATEN DEMAK**
Yuli Budiati, Febriana Sofasari, Pratiwi, Iswinyo - Fakultas Ekonomi Universitas
Semarang

**PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENDATATAN ASLI DAERAH,
DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS
TERHADAP PENGALOKASIAN ANGGARAN BELANJA MODAL**
(Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah pada
Tahun 2010-2012)
Abdul Karim - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**PERAN Otoritas Jasa Keuangan (OJK) DALAM PENGAWASAN SEKTOR
BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA**
Yudhiliya Dyah Sukmadewi - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Indo Karya Glassec Semarang)
Juni Mulyadi, Nurhidayati - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK, DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN D'BIMBIS CAFE TEMBALANG
SEMARANG**
Bagus Azef Syahhh, Soedarmadi - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**PERBANDINGAN ETOS DAGANG ORANG JAWA DENGAN BUDAYA DAGANG
ETNIS CINA DALAM TANTANGAN PENINGKATAN PEREKONOMIAN
INDONESIA**
Daryono - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH DANA PIHAK KETIGA (DPK), CAPITAL ADEQUACY
RATIO (CAR), NON PERFORMING LOAN (NPL), RETURN ON ASSETS (ROA),
DAN LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR) TERHADAP PENYALURAN KREDIT
PADA BANK ASING YANG GO PUBLIC DI INDONESIA PERIODE 2010-2014**
Widya Puspapradana, Yulianti - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**FAKTOR PEMICU PERFORMA PENJUALAN PRODUK PADA TOKO ONLINE
TOKOPEDIA**
Zakky Fahma Auliya, Ika Yoga - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Sunan Kalijaga

**ANALISIS EXPERIENTIAL MARKETING DAN LOYALITAS MEREK (Studi
Empirik Pada Pengguna Nohelook Merk Acer)**
Yuli Budiati, Ratna Wijayanti - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

**ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN NON PERFORMING LOAN (NPL), LOAN TO
DEPOSIT RATIO (LDR), POSISI DEVISA NETTO (PDN), SIKU BUNGA SBI, DAN
INFLASI TERHADAP RETURN ON ASSETS (ROA)**
(Studi Pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa di Indonesia)
Diana Puspitasari, SE, MM - Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

MAJALAH ILMIAH SOLUSI

Volume 15, Nomor 3, Juli 2016

DESKRIPSI

Majalah Ilmiah Solusi Mengkaji Masalah-Masalah Sosial, Ekonomi dan Bisnis

KETERANGAN TERBIT

Terbit Pertama Kali Juli 2002 dan Selanjutnya Terbit Tiga Bulan Sekali (Januari, April, Juli dan Oktober)

PENERBIT

Fakultas Ekonomi USM

ALAMAT PENERBIT

JL. Soekarno Halla Semarang
Telp. 024-6702757 Fax. 024-6702272

PENGELOLA

Editor in Chief : Prof. Dr. Ir. Kesi W, SE MM

Vice Editor : Drs. Witjaksono EH, MM

Managing Editor : Saifudin, SE, Msi

Layout & Typesetting: Susanto, SE, MM

Administration & Circulation: Eviatiwi K.S, SE, MM

Board of Editors:

1. Prof. Dr. H. Pahlawansjah H, SE, ME (USM)
2. Prof. Supramono SE, MBA, DBA (UKSW)
3. Prof. Drs. H. Imam Ghozali, M.Com, Akt. PhD (UNDIP)
4. Prof. Dr. Agus Suroso, MS (UNSOED)
5. Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si (UNISSULA)
6. Prof. Dr. Dra. Sulastri, ME, M.Kom (UNSR)

ISSN: 1412-5331

KATA PENGANTAR

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap tiga bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang sosial, ekonomi dan bisnis

Pada kesempatan ini penerbit menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah mengirimkan artikel-artikelnya. Penerbit akan membuka kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh kalangan akademisi maupun praktisi, baik dari dalam maupun dari luar Universitas Semarang untuk mempublikasikan karya ilmiahnya.

Pencrbit majalah ilmiah "SOLUSI" kali ini menghadirkan 10 (sepuluh) artikel yang kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan pengembangan persomaian khasanah pengetahuan di bidang sosial, ekonomi dan bisnis

Akhir kata semoga majalah ilmiah "SOLUSI" dapat memberi manfaat yang sebesar-besarnya.

Hormat Kami

Redaksi

**IBM PETERNAK SAPI DESA SIDOREJO KECAMATAN KARANGAWEN
KABUPATEN DEMAK
Yuli Budiati, Febrina Nafasati Prihantini, Iswoyo - Fakultas Ekonomi Universitas
Semarang**

**PENGARUH PERTUMBUHAN EKONOMI, PENDAPATAN ASLI DAERAH,
DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS
TERHADAP PENGALOKASIAN ANGGARAN BELANJA MODAL
(Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten/ Kota di Provinsi Jawa Tengah pada
Tahun 2010-2012)
Abdul Karim - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**PERAN OTORITAS JASA KEUANGAN (OJK) DALAM PENGAWASAN SEKTOR
BANK UMUM SYARIAH DI INDONESIA
Yudhitiya Dyah Sukmadewi - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Indo Karya Glassco Semarang)
Juni Mulyadi, Nurhidayati - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK, DAN PROMOSI
TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN D'BIMS CAFE TEMBALANG
SEMARANG
Bagus Azef Syahhli, Soedarmadi - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**PERBANDINGAN ETOS DAGANG ORANG JAWA DENGAN BUDAYA DAGANG
ETNIS CINA DALAM TANTANGAN PENINGKATAN PEREKONOMIAN
INDONESIA
Daryono - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**ANALISIS PENGARUH DANA PIHAK KETIGA (DPK), *CAPITAL ADEQUACY
RATIO (CAR)*, *NON PERFORMING LOAN (NPL)*, *RETURN ON ASSETS (ROA)*,
DAN *LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR)* TERHADAP PENYALURAN KREDIT
PADA BANK ASING YANG *GO PUBLIC* DI INDONESIA PERIODE 2010-2014
Widya Puspapradana, Yulianti - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**FAKTOR PEMICU PERFORMA PENJUALAN PRODUK PADA TOKO ONLINE
TOKOPEDIA
Zakky Fahma Auliya, Ika Yoga - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta**

**ANALISIS EXPERIENTIAL MARKETING DAN LOYALITAS MEREK (Studi
Empirik Pada Pengguna Notebook Merk Acer)
Yuli Budiati, Ratna Wijayanti - Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

**ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN *NON PERFORMING LOAN (NPL)*, *LOAN TO
DEPOSIT RATIO (LDR)*, POSISI DEVISA NETTO (PDN), SUKU BUNGA SBI, DAN
INFLASI TERHADAP *RETURN ON ASSETS (ROA)*
(Studi Pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa di Indonesia)
Diana Puspitasari, SE, MM - Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang**

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Indo Karya Glassco Semarang)

**Juni Mulyadi
Nurhidayati**

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Januari 2016, Disetujui: April 2016, Dipublikasi: Juni 2016

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of compensation, motivation, and work environment on employee performance CV. Indo Karya Glassco Semarang. The object of this study is the CV. Indo Karya Glassco Semarang. The sample unit is the employees who work in the production section CV. Indo Karya Glassco Semarang. The population in this research is the employee who worked on the CV. Indo Karya Glassco Semarang. In this study, using 31 respondents. The analysis technique used is multiple regression with classical assumptions. Based on the analysis and discussion, it can be concluded as follows: (1) Compensation positive and significant effect on the performance of the production employees at CV. Indo Karya Glassco Semarang. (2) Motivation positive and significant effect on the performance of the production employees at CV. Indo Karya Glassco Semarang. (3) Working Environment positive and significant effect on the performance of the production employees at CV. Indo Karya Glassco Semarang. Keywords: compensation, motivation, work environment, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Indo Karya Glassco Semarang. Objek penelitian ini adalah CV. Indo Karya Glassco Semarang. Unit sampelnya adalah para karyawan yang berkerja dibagian produksi pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. Pada penelitian ini menggunakan 31 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan asumsi klasik. Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. Kata kunci: kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang kompetitif maka perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya yaitu langkah untuk perencanaan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik bagi individu maupun organisasi. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur dikarenakan kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan dapat berkerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat menghasilkan kerja yang baik bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi, yaitu imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor motivasi bagi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik, yaitu sistem kompensasi yang mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan.

Kompensasi menurut Tohardidalam tulisan Edy Sutrisno (2009), bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasipekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Menurut Singodimedjo dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atautenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Nawawi (2006) mengatakan : "Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja".

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Sujak (1990), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri

karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda.

Pada penelitian ini objek penelitian yang diteliti adalah CV. Indo Karya Glassco. Perusahaan bergerak di bidang distributor dan percetakan sablon serta ukir gelas (*sand blasting*) yang berada di LIK (Lingkungan Industri Kecil) mempunyai 49 karyawan yang terbagi di 3 gudang. Karyawan yang cukup banyak tentunya memiliki permasalahan diantaranya produksi yang belum memenuhi target yang ditentukan dan jumlah permintaan pasar cukup tinggi saat hari-hari besar seperti mendekati lebaran maupun tahun baru. Hal tersebut membuat manajemen perusahaan harus melakukan tindakan agar target pangsa pasar yang berada di Jawa Tengah dan DIY dapat terpenuhi. Maka perusahaan meningkatkan target produksi guna memenuhi permintaan konsumen, dan pasar penjualan yang sebelumnya sudah dikuasai tidak diambil alih oleh pesaing perusahaan yang memiliki produk penjualan yang sama.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka tertarik untuk melakukan penulisan skripsi mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menetapkan CV. INDO KARYA GLASSCO Semarang sebagai objek penelitian yang diberi judul "**Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di CV. Indo Karya Glassco Semarang)**"

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006). Kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja merupakan suatu tolak ukur keberhasilan perusahaan. Menurut Mahmudi (2005) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kompensasi

Menurut Rivai (2004:359) "Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Menurut Rivai (2004:362) "Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan".

Menurut Handoko (2001:155) pengertian kompensasi adalah "segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berupa insentif ataupun pemberian fasilitas kepada karyawan tersebut.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2004:359) kompensasi memiliki dua jenis yang antara lain adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

1. Kompensasi Finansial

Menurut Rivai (2004:359) "Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah, dan insentif".

2. Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2004:362) "Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan". a. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. b. Lingkungan Kerja. Kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

Motivasi

Motivasi kerja sering dikatakan menjadi kunci kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena

itu motivasi kerja Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja.

Reksohadiprojo (2000:252) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi dalam pribadi individu yang menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (1994) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah menurut Sedarmayanti (2001:1) 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 dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fahrian MAN,dkk. (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

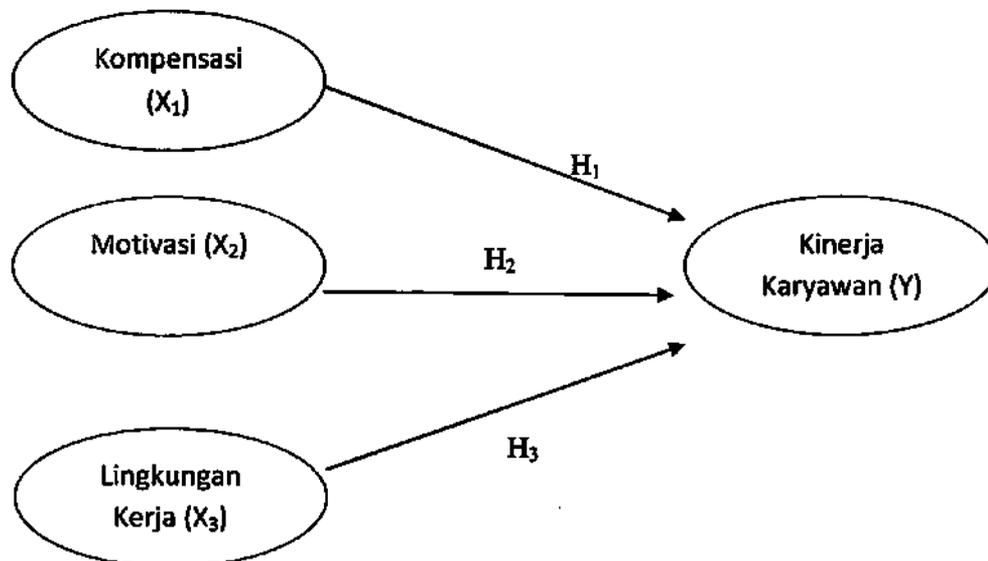
Penelitian lain yang dilakukan oleh Alvin Arifin(2014) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung dari penelitian Rayka Dantyo Prakoso (2014) yang menjelaskan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang termotivasi untuk berkerja, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Benny Setyadi,dkk. (2015)menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membentuk budaya kerja yang cukup produktif.

Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini akan dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila semakin sesuai kompensasi, semakin tinggi motivasi, semakin baik lingkungan

kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin tidak sesuai motivasi, semakin rendah motivasi, dan semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin menurunkan kinerjanya. Berikut ini adalah gambar dari kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

HIPOTESIS

H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃ : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:80). Sedangkan pendapat (Arikunto, 2002:177) bahwa jika penelitian kurang dari 100 maka diambil semua. Dalam hal ini penelitian mengambil keseluruhan populasi sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Untuk penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV. Indo Karya Glassco Semarang sebanyak 31 orang.

Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan metode sensus dimana semua individu yang ada didalam populasi digunakan sebagai responden. Seluruh jumlah populasi yang ada di dalam penelitian ini dengan jumlah 31 karyawan bagian produksi di CV. Indo Karya Glassco Semarang.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner. Data primer yang digunakan berupa kuesioner tentang kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain selama responden dalam hal ini adalah pihak perusahaan yang diteliti. Data sekundernya meliputi gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, *job description* dan struktur organisasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner ini digunakan untuk mengetahui data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan data seperti yang diharapkan selain pendistribusian kuesioner, peneliti juga akan melakukan wawancara dengan beberapa responden. Selain wawancara juga akan dilakukan pengamatan (observasi) secara langsung pada obyek penelitian. Data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi dari sumber-sumber yang relevan terhadap penelitian ini, baik yang berasal dari perusahaan maupun dari referensi-referensi terkait.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dimana skala dengan rentang skor satu sampai lima. Penskoran dilakukan dengan criteria sebagai berikut :

- a. Sangat tidak setuju (STS), skor : 1
- b. Tidak setuju (TS), skor : 2
- c. Netral (N), skor : 3
- d. Setuju (S), skor : 4
- e. Sangat setuju (SS), skor : 5

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan persamaan atau model sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kompensasi
X2	= Motivasi
X3	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
β	= Koefisien masing-masing faktor
e	= Kesalahan random

Uji Koefisien Determinasi atau Uji Adjusted R²

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen/tidak bebas (Kinerja Karyawan).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Perumusan Hipotesis Nihil (Ho) dan Hipotesis Alternatif (H1)

Ho : $\beta_1 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y).

H1 : $\beta_1 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y).

a. Penentuan harga t tabel berdasarkan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan

Taraf signifikansi = 5% (0.05), Derajat kebebasan = (n-1-k)

b. Kriteria Pengujian Berdasarkan Probabilitas dengan tingkat alpha 5%

- $t_{hitung} < t_{tabel}$, Ho diterima dan H1 ditolak. Artinya jika angka probabilitas signifikan lebih besar dari 5% maka Ho diterima dan H1 ditolak.

- $t_{hitung} > t_{tabel}$, Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya jika angka probabilitas signifikan lebih besar dari 5% maka Ho ditolak dan H1 diterima.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya :

**Tabel 1. Analisis Regresi (uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.845	.553		-3.333	.003
	KOMPENSASI	.297	.062	.398	4.763	.000
	MOTIVASI	.162	.048	.150	3.345	.002
	LINGKUNGAN KERJA	.513	.086	.508	5.952	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang Diolah

Persamaan regresi :

$$\text{Kinerja} = 0,398 \text{ Kompensai} + 0,150 \text{ Motivasi} + 0,508 \text{ Lingkungan kerja}$$

Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} = 4,763 > t_{tabel} = 1,696$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima**, yang artinya semakin sesuai kompensasi yang diberikan, semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} = 3,345 > t_{tabel} = 1,696$ dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima**, yang artinya semakin baik motivasi, semakin meningkatkan kompetensi karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} = 5,952 > t_{tabel} = 1,696$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa **hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima**, yang artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variables) dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,962	,36542

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 pada model regresi diperoleh sebesar 0,962 yang artinya 96,2% kinerja karyawan dipengaruhi ketiga variabel tersebut dan sisanya 3,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hipotesis pertama diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. Jadi apabila pihak manajemen CV. Indo Karya Glassco memberikan kompensasi sesuai yang diharapkan para karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Didukung dengan penelitian Ririvega Kasenda (2013) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan.

Untuk hasil pengujian hipotesis kedua terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan memperoleh jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, mendapatkan rekreasi dari perusahaan pada setiap periode tertentu, serta penghargaan jika berprestasi maka akan semakin meningkatkan motivasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung dari penelitian Rayka Dantyo Prakoso (2014) yang menjelaskan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang termotivasi untuk berkerja, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga juga diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Indo Karya Glassco Semarang. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti perilaku yang diterima manajemen dan lingkungan kerja tempat kerja itu sendiri antara lain tercipta keakraban kerja antar karyawan, rekan kerja mendukung keberhasilan kerja karyawan, kondisi ruang kerja nyaman serta sarana dan prasarana kerja mendukung pekerjaan. Dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan jika hal tersebut dapat

terlaksana. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang lebih baik dan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih baik pada karyawan.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama baik dan perlengkapan yang memadai akan memberikan kinerja yang lebih baik pada karyawan.

Saran

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk variabel kompensasi diharapkan CV. Indo Karya Glassco Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan masih perlu meningkatkan pemberian bonus yang lebih sesuai dan pemberian gaji tepat pada waktunya, sehingga karyawan akan merasa lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk variabel motivasi kerja diharapkan manajemen perusahaan terus meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi karyawan dengan meningkatkan tambahan fasilitas, tunjangan dan pujian agar karyawan terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.
3. Untuk variabel lingkungan kerja diharapkan manajemen perusahaan menyediakan ruang istirahat dan ruang ibadah yang nyaman seperti ruang yang kedap suara dan tersedia pendingin ruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Alvin. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal)*, Jurnal Universitas Brawijaya.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek. Edisi Revisi kelima*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T, Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kelima Belas*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuhan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Haji Masagung.

- Kasenda, Ririvega. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal Universitas Sam Ratulangi.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Pertama*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN Kuntjoro T.
- MAN, Fahrian. 2013. *Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang)*, Jurnal Universitas Brawijaya.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- NitiseMITO, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Potu, Aurelia. 2013. *Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, Jurnal Sam Ratulangi Manado.
- Prakoso, Rayka Dantyo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Axa Finacial Indonesia Cabang Malang)*, Jurnal Universitas Brwijaya.
- Setyadi, Benny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI,Tbk Cabang Bogor)*, Jurnal Universitas Brawijaya.
- Soedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*, Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*, Jakarta: CV. Rajawali.