

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Survei pada CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta)**

**Stefanus Bagi Lalu Pada ¹⁾
Lamidi ²⁾**

Sumarno Dwi Saputra ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ steeven.lalupada@gmail.com

²⁾ lamidi71@gmail.com

³⁾ sumarnodwis@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of research is to analyze the significance of the effect of wages, working environment and motivation on employee performance in CV Aji Bali Jayawijaya in Surakarta. Analyzing motivation moderating effects on wage and working environment influences the performance of employees at CV Aji Bali Jayawijaya in Surakarta. This study uses survey method, the type of data used quantitative and qualitative data, the data source used primary data and secondary data. Population and sample in this study were all employees of CV Aji Bali Jayawijaya totaling 55 people, so this study is a census study. Data collection methods are used: questionnaires and observations. Data analysis technique used to test the validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and test the absolute difference. In conclusion, that there is a significant influence wages, working environment and motivation on employee performance in CV Aji Bali Jayawijaya in Surakarta. Motivation does not moderate the influence wages and working environment to employees performance at CV Aji Bali Jayawijaya in Surakarta. The dominant variable influence on employee performance is variable wages, since most large regression coefficient, regression coefficient between independent variables work environment and work motivation.

Keywords: salary, work environment, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut merupakan strategi utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2009: 32). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis da-

lam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki daya saing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis (Priansa, 2014: 32).

Dengan semakin tingginya persaingan di dunia usaha tentunya adalah salah satu permasalahan yang dilihat oleh para masyarakat ataupun pebisnis. Di sini peneliti mencoba untuk meneliti disalah satu CV di Kota Solo, yaitu CV Aji Bali Jaya Wijaya yang sebelumnya sudah berkembang lama di Bali. Dengan semakin menjamurnya usaha gerai mebel di

Bali maka memaksa CV Aji Bali untuk memikirkan keunggulan komparatif dengan strategi manajemen produksi. Basis produksi mulai dipindahkan ke sentral *furniture* tradisional kayu di Pulau Jawa, khususnya di Solo, dan Yogyakarta.

Langkah orientasi pertama Aji Bali kontrak lokasi work shop di Yogyakarta, kemudian melalui gerbang pemasaran di pulau Dewata, basis produksi dapat terus berjalan. Dengan strategi ini membuat Aji Bali semakin maju dari sisi pemasaran maupun produksi. Pengalaman dan kematangan bisnis mengarahkan manajemen perusahaan untuk mempertahankan usaha mebel dan kayu di Solo, setelah mengalami perkembangan yang cukup berarti CV Aji Bali mulai membuat produk dengan desain sendiri, produk tersebut sekaligus meyakinkan Indonesia kepada dunia Internasional bahwa Indonesia mampu untuk mendesain sendiri dan tidak hanya plagiat seperti yang selama ini ada. Produk dengan desain sendiri tersebut telah memperoleh penghargaan di Singapura. Perusahaan mebel dan kayu CV Aji Bali berlokasi tepatnya di Jl. Jayawijaya 201, Kadipiro, Solo dan menempati lahan seluas 1.300 m².

Beberapa pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi tersebut adalah Solo mempunyai kelebihan dibanding kota lain di Jawa. Di sekitar Solo tersedia sumber daya manusia yang potensial, dan banyak pengrajin untuk mengerjakan sub-pekerjaan mebel. Selain itu, termasuk salah satu basis sumber informasi bisnis mebel dan kayu. Kota Solo strategis secara geografis di segitiga emas Yogyakarta, Solo, dan Semarang. Kemudian di sekitar perusahaan tersedia tenaga kerja dalam jumlah yang lebih dari cukup. Hal ini dapat menekan pengeluaran operasional karena perusahaan tidak perlu menyediakan transportasi khusus bagi karyawan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV Aji Bali Jaya Wijaya adalah dengan memperhatikan sistem upah atau peningkatan upah. Menurut Rivai (2005: 375) "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan im-

balan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.

Menurut Ruky (2001: 7) berdasarkan Peraturan Pemerintah No 8 tahun 1981 upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Faktor yang kedua untuk meningkatkan motivasi kerja adalah kenyamanan dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001: 21) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut terutama bagi pemimpinnya, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan dapat bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005: 307).

Faktor yang ketiga adalah kinerja, tentunya sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005: 309)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004: 309). Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, teladan, dan ulet. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jaya Wijaya sebagai bentuk motivasi adalah dengan meningkatkan upah karyawan serta memperbaiki lingkungan kerja dengan berbagai fasilitas untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004: 455). Menurut (Daft dalam Safaria, 2004: 174) motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan *antusiasme* dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagi-

an dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, maka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan.

Alasan pemilihan objek dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dalam usaha mebel, terutama memperbaiki pengaruh upah dan lingkungan kerja yang terjadi pada CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta. Selain itu juga bertujuan untuk menciptakan kinerja yang tinggi, adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wasasih (2016) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara dengan Pelatihan dan Motivasi Sebagai Pemoderasi" menunjukkan bahwa motivasi mampu memperkuat pengaruh pendidikan pada kinerja bendahara, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)" menunjukkan bahwa pengaruh gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta dan variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Ernawati (2012) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi sebagai Variabel Motivasi (Studi pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)", menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan serta motivasi tidak mampu berperan sebagai pemoderat terhadap pengaruh pelatihan pada kinerja perawat, namun pada penelitian ini peneliti beranggapan bahwa motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja akan

memoderasi variabel upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh upah, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta. Menganalisis efek moderasi motivasi pada pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar 1 di bawah ini:

Keterangan:

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, terlihat bahwa terdapat dua variabel independen, dan satu variabel dependen, serta variabel moderasi, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas) = X
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah upah dan lingkungan kerja.
2. Variabel Dependen (Terikat) = Y
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan.
3. Variabel Moderasi
Variabel moderasi adalah variabel independen yang akan memperkuat atau melemahkan hubungan antar variabel independen lainnya terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta

H₄ : Motivasi kerja memoderasi pengaruh upah terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta

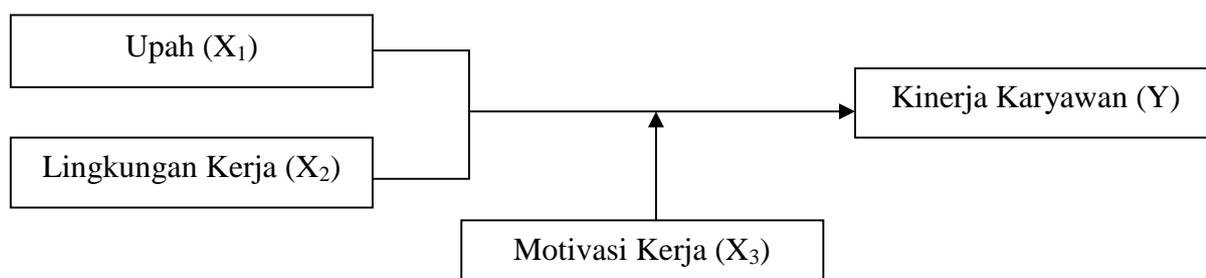
H₅ : Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, dengan objek penelitian dilaksanakan di CV Aji Bali Jayawijaya, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV Aji Bali Jayawijaya yang berjumlah 55 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan observasi.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Upah
Upah adalah pembayaran dari CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh), yang sifatnya berubah-ubah atau dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.



Gambar 1: Skema Karangka Pemikiran

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh upah mengacu pada teori Nitisemito(1997: 90) antara lain:

- a. Keadilan dalam pemberian upah
- b. Pemberian upah mendorong berdasarkan produktivitas kerja.
- c. Upah mendorong semangat kerja karyawan
- d. Prosedur pemberian upah mudah dipahami oleh karyawan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, baik lingkungan kerja fisik, maupun non fisik. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan teori Sedarmayanti (2001: 21) yaitu:

- a. Tata ruang di tempat kerja.
- b. Pencahayaan di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Pengaturan ruangan di tempat kerja.
- e. Hubungan atasan dengan bawahan
- f. Hubungan antara sesama karyawan

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri karyawan CV Aji Bali Jaya Wijaya di Surakarta, sehingga mampu mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Adapun indikator motivasi kerja diukur menurut teori Maslow dalam Bangun (2012: 317-318) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Mangkunegara (2005) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab
- e. Inisiatif

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 21 for Windows*. Menurut Nunally suatu konstruk dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60 sebaliknya suatu konstruk dinyatakan tidak reliabel apabila menghasilkan *Cronbach Alpha* 0,60 (Imam Ghazali, 2005: 140).

Teknik analisis data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variances Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu upah (X_1) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, lingkungan kerja (X_2) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi kerja (X_3) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel upah (X_1) sebesar 0,631, lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,722, motivasi kerja (X_3) sebesar 0,711 dan kinerja karyawan

(Y) sebesar 0,745 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 2 di bawah ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	83,64
	Perempuan	9	16,36
	Jumlah	55	100
Usia	< 25	6	10,91
	25 – 40	37	67,27
	> 40	12	21,82
	Total	55	100,00
Pendapatan	< Rp 1.000.000,00	10	18,18
	Rp 1.000.000,00 – Rp 2.000.000,00	39	70,91
	> Rp 2.000.000,00	6	10,91
	Jumlah	55	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,581); (0,727); (0,565) $> 0,1$ VIF (1,720); (1,376); (1,771) < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p (0,135) $> 0,05$	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p (0,316); (0,152); (0,481) $> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	p (0,358) $> 0,05$	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	t	Sig.
Constant	1,237	0,392	0,697
Upah	0,465	3,300	0,002
Lingkungan kerja	0,245	2,883	0,006
Motivasi kerja	0,281	2,952	0,005

Adjusted R Square = 0,625
F-hitung = 30,983
Sig. F = 0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,237 + 0,465X_1 + 0,245X_2 + 0,281X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : 1,237 artinya jika upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah positif atau mengalami peningkatan.
- b_1 : 0,465 artinya pengaruh variabel upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila upah yang diberikan perusahaan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dianggap tetap.
- b_2 : 0,245 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, dengan asumsi variabel upah (X_1) dan motivasi kerja (X_3) dianggap tetap.
- b_3 : 0,281 artinya pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, dengan asumsi variabel

upah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta adalah variabel upah (X_1), karena nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,465 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,245 dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,281).

6. Uji t

- a. Pengujian signifikansi pengaruh upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,300 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan upah terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta”, terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,883 dengan *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta”, terbukti kebenarannya.

- c. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,952 dengan p -value sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta”, terbukti kebenarannya.

7. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 30,983 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta sudah tepat.

8. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,625 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta sebesar 62,5%, sedangkan sisanya

$(100\% - 62,5\%) = 37,5\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi karyawan, disiplin kerja dan lain sebagainya.

9. Uji Nilai Selisih Mutlak 1

Hasil uji selisih mutlak 1 ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini:

Berdasarkan tabel 4 tersebut, maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 31,281 + 1,043.ZX_1 + 0,969.ZX_3 - 0,071 | ZX_1 \quad ZX_3 |$$

Hasil analisis data diperoleh koefisien regresi nilai absolut perbedaan antara X_1 dan X_3 $|ZX_1 - ZX_3|$ sebesar -0,071 dan t hitung sebesar -0,181 dengan p -value sebesar $0,857 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) tidak memoderasi pengaruh variabel upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi: “Motivasi kerja memoderasi pengaruh upah terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

10. Uji Nilai Selisih Mutlak 2

Hasil uji selisih mutlak 2 ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 4: Hasil Uji Selisih Mutlak 1

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	31,281		96,360	0,000
Zscore: Upah	1,043	0,440	3,668	0,001
Zscore: Motivasi Kerja	0,969	0,408	3,213	0,002
ABSZX1_ZX3	-0,071	-0,018	-0,181	0,857

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 5: Hasil Uji Selisih Mutlak 2

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	31,465		90,972	0,000
Zscore: Lingkungan Kerja	0,811	0,342	3,240	0,002
Zscore: Motivasi Kerja	1,195	0,504	4,797	0,000
ABSZX2_ZX3	-0,294	-0,080	-0,843	0,403

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka persamaan regresinya adalah:

$$Y = 31,465 + 0,811.ZX_2 + 1,195.ZX_3 - 0,294.ZX_2.ZX_3$$

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi nilai absolut perbedaan antara X_2 dan X_3 $|ZX_2 - ZX_3|$ sebesar -0,294 dan t hitung sebesar -0,843 dengan *p-value* sebesar 0,403 > 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) tidak memoderasi pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi: "Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta" tidak terbukti kebenarannya.

Dari analisis di atas maka hipotesis yang menyatakan:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan upah terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, terbukti kebenarannya.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, terbukti kebenarannya.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, terbukti kebenarannya.
- H4: Motivasi kerja memoderasi pengaruh upah terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, tidak terbukti kebenarannya.

H5: Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, sehingga posisi variabel motivasi kerja lebih tepat sebagai variabel independen, karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengujian signifikansi pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,300 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: "Ada pengaruh yang signifikan upah terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta", terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika upah yang diberikan perusahaan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan pada kondisi yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,883 dengan p -value sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja pada perusahaan pada kondisi yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik tersebut, tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

3. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,952 dengan p -value sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi

kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika upah yang diberikan perusahaan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti pemberian motivasi berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasasih (2016), Firmandari (2014), Kartika (2014), Ernawati (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Efek Moderasi motivasi kerja pada pengaruh upah terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi nilai absolut perbedaan antara X_1 dan X_3 $|ZX_1 - ZX_3|$ sebesar -0,071 dan t hitung sebesar -0,181 dengan p -value sebesar $0,857 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) tidak memoderasi pengaruh variabel upah (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi: “Motivasi kerja memoderasi pengaruh upah terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh upah terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan jika tidak diikuti dengan tingkat upah yang diharapkan oleh karyawan tidak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Efek Moderasi motivasi kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien regresi nilai absolut perbedaan antara X_2 dan X_3 $|ZX_2 - ZX_3|$ sebesar -0,294 dan t hitung sebesar -0,843 dengan p -value sebesar $0,403 > 0,05$. Hal ini dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) tidak memoderasi pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi: "Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta" tidak terbukti kebenarannya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan jika tidak diikuti dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman tidak akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan upah terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, artinya apabila upah yang diberikan perusahaan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, artinya apabila ling-

kungan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, artinya apabila motivasi kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi tidak memoderasi pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta. Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh upah dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta, sehingga posisi variabel motivasi kerja lebih tepat sebagai variabel independen, karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel upah, karena nilai koefisien regresi paling besar, di antara koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja, sehingga manajemen CV Aji Bali Jayawijaya di Surakarta perlu meningkatkan upah yang diberikan kepada karyawan, peningkatan pemberian upah diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga berdampak terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernawati, Siti Umi. 2012. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 2. No. 2. Hal. 22-32.
- Firmandari, Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi". *Ekbisi*. Vol 9. No. 1. Hal. 25- 34.
- Gibson, dkk. 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*, New York: The MC Graw Hill Companies, inc.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program PSPP*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Priansa Donni Juan. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Alfabeta. Bandung.
- Rivai Veithzal (1). 2004. *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad Ke-21*. Murai Kencana. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruky Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Edidi Pertama, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusi dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Wasasih, Ni Made. 2016. "Pengaruh Pendidikan pada Kinerja Bendahara dengan Pelatihan dan Motivasi sebagai Pemoderasi". *Portal Garuda*. Volume 05 No. 02. Hal. 359-386.