

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWALAYAN LUWES NUSUKAN SURAKARTA

Novi Lifia ¹⁾
Alwi Suddin ²⁾
Retno Susanti ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ novilifia2@gmail.com

ABSTRACT

A company always have a lot ways to solve their problem for their employes especially at Luwes Nusukan Supermarket Surakarta the goals are for good impact and for the neatly of the company for the future to reach vision and mision. there are some factors that can influence the employe's performance: compensation, motivation and work environment. the purpose of this research are for: (1) analysis the significant compensation influence to the employes performance, (2) analysis the significant motivation influence to the employes performance, (3) to analysis the significant work environment influence to the employe performance. This research is done with survey method at Luwes Nusukan Supermarket Surakarta. this research is using qulitatif and kuantitatif data, the source is using premier and sekunder data. the population of this research are the employes of Luwes Nusukan Supermarket Surakarta that is contain with 70 employes. the sample of the research are 70 employes with using sensus method. the data collection is using quisioner. technique analysis data is using classic asumtion, multiple linear aggesion analysis, descriptve analysis, t test, f test, and coeficient of determation test. The result is showing that the compensation is have a good impact and not significant with the employes performance, the motivation is have a good impact and significant with the employes performance, the environment also have a good impact and significant to the employes performance.

Keywords: *compensation, motivation, work environment, employe performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Berbagai visi dirancang untuk dapat mencapai tujuan di mana misi dikelola oleh manusia. Keberhasilan atau kegagalan di dalam sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, sehingga sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten untuk mendorong keberhasilan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan bisnisnya, karena itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika penerapan atau hasil kerja dari karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011: 9) bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan kewajiban perusahaan yang harus selalu dipenuhi sesuai dengan waktunya. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan

keadilan dan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Pemberian kompensasi idealnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2011: 357).

Kinerja karyawan juga bisa didorong oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun 2012: 312). Motivasi merupakan pemicu karyawan agar bekerja dengan baik tanpa paksaan, sebaliknya jika motivasi terhadap kinerja karyawan kurang maka akan mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan mempunyai potensi kerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam atau sekitar perusahaan yang sangat berperan penting dalam aktivitas karyawan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan poin utama karyawan dalam mengembangkan karier. Menurut Sedarmayanti (2009: 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Ketika kondisi lingkungan kerja tidak kondusif maka kemungkinan besar akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang buruk seperti sedikitnya fasilitas yang didapat oleh karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat maka hal itu akan menurunkan kinerja karyawan di perusahaan, apabila fasilitas yang didapat karyawan semakin lengkap untuk menunjang pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Aspek lain mengenai lingkungan kerja adalah suasana kerja, seperti penerangan dan keadaan ruangan yang nyaman serta tingkat kriminalitas yang rendah, jika hal itu terpenuhi maka kemungkinan besar kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan akan mampu mencapai tujuannya.

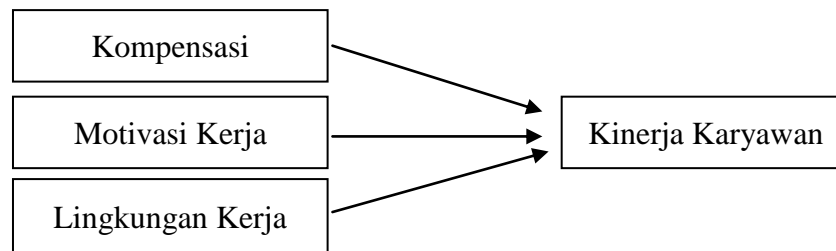
Pengelolaan sumber daya manusia di Swalayan Luwes Nusukan Surakarta dapat diartikan sebagai penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur karyawan di Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. Pengelolaan sumber daya manusia biasanya menjadi permasalahan mendasar yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, maka hal tersebut harus diimbangi dengan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Swalayan Luwes Nusukan Surakarta merupakan salah satu perusahaan retail yang menjual produknya secara langsung kepada konsumen. Berhadapan dengan konsumen secara langsung maka karyawan yang ada di perusahaan harus benar-benar memberikan pelayanan yang maksimal. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya, harus teliti dalam mendata produk-produk agar tidak ada yang cacat ketika dibeli oleh konsumen karena perusahaan ini juga tidak menerima retur jika barang yang dibeli konsumen rusak, hal ini sangat penting untuk dijadikan perhatian oleh perusahaan agar benar-benar memperhatikan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. 2) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. 3) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Luwes Nusukan Surakarta

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel independen: Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja
2. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006: 72)

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau sesuai dengan kemampuan perusahaan akan mampu menciptakan bentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan, dengan begitu akan menghasilkan kinerja yang positif untuk kemajuan perusahaan (Rivai 2011: 741). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016), Insan dan Yuniawan (2016), Utomo Rahadhini dan Suddin (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 1 dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2012: 141) seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan diperlukan komunikasi yang insentif antara pemimpin dengan karyawan ataupun dengan sesama karyawan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka dapat menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Salaleng dan Soegoto (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta.

3. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dengan memperhatikan lingkungan kerja mampu memberikan motivasi untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salaleng dan Soegoto (2015), Sujarsuseno (2015), Insan dan Yuniawan

(2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 3 dalam penelitian ini adalah:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian sensus yang mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Swalayan Luwes Nusukan Surakarta dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian ini tersedia serta diperolehnya izin penelitian.

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif berupa data tanggapan mengenai: kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Data kualitatif tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah data tabulasi hasil kuesioner tentang kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Sumber data

Data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada objek penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden terpilih yaitu Swalayan Luwes Nusukan Surakarta yang berisikan pernyataan tentang variabel-variabel penelitian.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang berhubungan dengan objek penelitian, misalnya jumlah pegawai, sejarah singkat, dan struktur organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Luwes Nusukan Surakarta yang berjumlah 70 karyawan

Definisi Operasional Variabel yang Digunakan

1. Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta sebagai ganti dari kerja keras yang sudah diberikan kepada Swalayan Luwes Nusukan Surakarta, baik berupa gaji, tunjangan ataupun fasilitas lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2012: 118) adalah:

- a. Gaji.
- b. Insentif
- c. Asuransi
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas kantor

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta yang sudah ditetapkan sebelumnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut David Mc Celland dalam Mangkunegara (2009: 67)

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar tempat kerja Swalayan Luwes Nusukan Surakarta baik berupa lingkungan fisik (tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, pengaturan ruang) ataupun lingkungan non fisik (hubungan kerja dengan atasan maupun dengan sesama karyawan). Indikator dalam mengukur lingkungan kerja mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2009: 21) adalah:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta setelah menjalankan tugasnya secara terencana dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada pendapatnya (Mangkunegara, 2009: 67).

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

Pengujian Data

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini menggunakan kriteria probabilitas *p-value* dan *Cronbach's Alpha*.

Teknik Pengumpulan Data

1. Uji asumsi klasik, dilakukan melalui empat uji yaitu: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas
2. Pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui (1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis ini terdapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \text{ (Sugiyono, 2010: 165).}$$

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	8	11,43
	Perempuan	62	88,57
	Jumlah	70	100
Usia	< 25	10	14,29
	25 – 35	47	67,24
	> 35	13	18,57
	Jumlah	70	100
Masa kerja	< 5	13	18,57
	5 - 10	32	45,71
	> 10	25	35,71
	Jumlah	70	100
Tingkat pendidikan	SLTP	1	1,43
	SLTA	69	98,57
	Jumlah	70	100

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Hasil Uji Instrumen

Semua item kuesioner mengenai variabel kompensasi (X_1) yang diajukan kepada responden sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena p -value < 0,05. Semua item kuesioner mengenai variabel motivasi yang diajukan kepada responden sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena p -value < 0,05. Semua item kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja yang diajukan kepada responden sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena p -value < 0,05. Semua item kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan yang diajukan kepada responden sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena p -value < 0,05.

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,790, motivasi diperoleh nilai sebesar 0,811, lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,829 dan kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,806.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas untuk variabel kompensasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,433 > 0,10 dan VIF 2,309 < 10, variabel motivasi diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,711 > 0,10 dan VIF 1,407 < 10, dan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,479 > 0,10 dan VIF 22,103 < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji Autokorelasi diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,810 > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas untuk variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,759 > 0,05, variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,103 > 0,05, dan lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,651 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,030 < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, kemudian setelah menghilangkan sebanyak 4 data diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,054 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasilnya dapat dilihat seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	2,939	1,345	0,183
Kompensasi	0,039	0,292	0,771
Motivasi	0,300	3,720	0,000
Lingkungan Kerja	0,342	3,826	0,000
Uji F: 26,095			0,000
Adjusted R Square 0,522			

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,939 + 0,039 X_1 + 0,300 X_2 + 0,342 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 2,939$ artinya jika kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan adalah positif.

$b_1 = 0,039$ artinya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga menurun, dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja konstan.

$b_2 = 0,300$ artinya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja karyawan juga menurun, dengan asumsi kompensasi dan lingkungan kerja konstan.

$b_3 = 0,342$ artinya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika lingkungan kerja di swalayan kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi kompensasi dan motivasi konstan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Hasil perhitungan uji t hitung sebesar sebesar 0,292 dengan *p-value* 0,771 > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta.

Hipotesis 2

Hasil perhitungan dengan uji t hitung sebesar 3,720 dengan *p-value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta.

Hipotesis 3

Hasil perhitungan dengan uji t hitung sebesar 3,826 dengan *p-value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta.

Uji F

Hasil uji ketepatan model diperoleh nilai F hitung sebesar 26,095 dengan *p-value* 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta sudah tepat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan analisis tersebut diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,522 artinya besarnya sumbangan pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya ($100\% - 52,2\%$) = 47,8% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, misalnya budaya organisasi dan kepemimpinan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari t hitung sebesar sebesar 0,292 dengan p -value $0,771 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. 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”. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan keadilan dan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Pemberian kompensasi merupakan faktor penting penentu seseorang untuk bekerja di perusahaan atau sebuah instansi. Pemberian kompensasi idealnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan atau sesuai dengan kemampuan perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Suprayitno dan Sutarno (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 3,720 dengan p -value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. Menurut Hasibuan (2012: 141) seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan. Untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan atau instansi diperlukan komunikasi yang intensif antara pimpinan dengan karyawan ataupun dengan sesama karyawan. Motivasi yang diberikan bisa berupa pemenuhan kebutuhan karyawan yang menimbulkan karyawan bekerja dengan semangat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015), Nurcahyani dan Adnyani (2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan t hitung sebesar 3,826 dengan p -value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta. Menurut Sedarmayanti (2009: 22) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang buruk seperti sedikitnya fasilitas yang didapat oleh karyawan, tidak adanya tempat untuk istirahat maka hal itu akan menurunkan kinerja karyawan di perusahaan, apabila fasilitas yang didapat karyawan semakin lengkap untuk menunjang pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Aspek lain mengenai lingkungan kerja adalah suasana kerja, seperti penerangan dan keadaan ruangan yang nyaman serta tingkat kriminalitas yang rendah, jika hal itu terpenuhi maka kemungkinan besar kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan akan mampu mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015), Surjosuseno (2015), Insan dan Yuniawan (2016) menyimpulkan juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta, artinya kompensasi naik kinerja tidak naik dan tidak turun, berarti besarnya kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karena kompensasi tidak sesuai dengan apa yang karyawan harapkan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta, artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swalayan Luwes Nusukan Surakarta, artinya jika lingkungan kerja kondusif maka kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Insan, Pribadi Darmawan dan Ahyar Yuniawan. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 5 No. 1, Hal 1-13.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5. No. 1, Hal 500-532.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saleleng, Max dan Agus Supandi Soegoto. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan". *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No.3, Hal 695-708.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic". *Agora*, Vol. 3, No. 2.
- Sedarmayanti. 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Utomo, Kristianto, Marjam Desma Rahadhini, dan Alwi Suddin. 2017. "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17, Hal 217-229.
- Wijaya, Dwi, Suprayitno, dan Sutarno. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Homeschooling Kak Seto di Surakarta yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 16 No. 2, Hal 260-267.