



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dewi Rahayu, M. Aziz Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
dewirahayu733@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, lailyrinda@yahoo.com

Abstract

The purpose of research is determine how influences work environment and work wages for employess performance in PT Campina Ice Cream Industry Tbk. Researcher obtain data by spreading questionnaires. The amount of sample taken from 40 employees. Fahruroji (2018) performance of employee is said to be good when haven high skill. The method analysis of the data used is the validity, reability, descriptive, infirentif, double regression, coleration of product moment, coefficient of determination, t testing, and f testing using computer applications. Based arithmetic R 0,855 it shows a very strong relationship between work environment (X1) and work wages (X2) towards employees performance (Y) which is proven by the test F analysis arithmetic = 50,949 > table F = 3,25 so Ha received (Ho rejected). Can make the conclusion, there is significant connection between work environment and work wages towards employees performance.

Keywords: Work Environment, Wages, and Performance

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. Peneliti memperoleh data dengan penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang diambil 40 karyawan. Fahruroji (2018) kinerja seorang Karyawan dikatakan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi. Metode analisis data yang digunakan yaitu validitas, reabilitas, deskriptif, inferentif, regresi ganda, korelasi *product moment*, koefisien determinasi, uji t, dan uji f dengan menggunakan aplikasi komputer. Berdasarkan R hitung 0,855 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja (X1) dan Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dibuktikan oleh hasil analisis uji F hitung = 50,494 > F tabel = 3,25 maka Ha diterima (Ho ditolak). Dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Upah Kerja dan Kinerja

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan karena memiliki keterampilan, bakat, tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan juga merupakan salah satu unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus yang merancang dan memproduksi suatu produk barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, dan menentukan tujuan perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi.

Ada faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja kurang baik maka dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja itu sendiri adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan (Muhammad Busro, 2017:301).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Lingkungan kerja yang diterapkan oleh PT. Campina Ice Cream Industry Tbk adalah selalu mengedepankan hak dan kewajiban karyawan selama bekerja diperusahaan. Selain faktor lingkungan kerja, upah juga dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:249-250) upah merupakan imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Upah kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, upah yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan akan meningkatkan kinerja, begitu pula sebaliknya apabila upah kerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka akan dapat mempertinggi dilakukannya mogok kerja atau demo besar-besaran untuk

menuntut kenaikan upah. Upah kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan karyawan itu sendiri, oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:98) kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimaimana cara mengerjakannya.

Dalam jurnal Manager Vol. 1, No. 1, November (2018) Oleh Ahmad Fahrurroji, M.Aziz Firdaus, Hj. Rachmatullaly Tina Kartika Rinda Kinerja seorang Karyawan dikatakan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Peranan lingkungan dan upah kerja yang cukup penting dalam proses pencapaian visi dan misi PT. Campina Ice Cream Industry Tbk, dimana salah satu pengaruhnya adalah terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah uraian diatas, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk?
2. Apakah ada pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk?

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif berarti data yang dianalisis dan diolah untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan.

1. Uji Validitas

Validitas menyatakan keakuratan atau ketetapan. Artinya, data yang valid adalah data yang akurat atau data yang tepat. Sementara itu, uji validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl pearson, sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} - \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$\sum x$ = Total skor butir pertanyaan nomer

$\sum y$ = Total skor seluruh butir pertanyaan

$\sum xy$ = Total skor hasil kali antara X dan Y

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi data dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel bila data tersebut konsistensi dan menunjukkan adanya ketelitian.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas

(generalisasi/inferensi) (V. Wiratna Sujarweni, 2015:122).

4. Statistik Inferentif

Statistik Inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel, dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensasikan) untuk populasi dimana sampel diambil (V. Wiratna Sujarweni, 2015:123).

5. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-ubah atau naik turunkan.

1. Regresi linier sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

X = Variabel bebas

b = Koefisien

2. Regresi berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independenya minimal dua. persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi antara manajemen lingkungan kerja dan kinerja

b2 = Koefisien regresi antara manajemen upah kerja dan kinerja

X1 = Variabel manajemen lingkungan

X2 = Variabel manajemen upah

6. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal, dan reciprocal.

Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus Pearson Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

7. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:164) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

8. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yaitu hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris dengan bantuan statistika.

Secara statistik hipotesis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Ho1 : $\beta = 0$ tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Ha1 : $\beta \neq 0$ ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Campina Ice Cream Industry Tbk

2. Ho2 : $\beta = 0$ tidak ada pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Campina Ice Cream Industry Tbk

Ha2 : $\beta \neq 0$ ada pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Campina Ice Cream Industry Tbk

3. Ho3 : $\beta = 0$ tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Campina Ice Cream Industry Tbk

Ha3 : $\beta \neq 0$ ada pengaruh lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Untuk menjawab dugaan sementara dari penelitian ini maka akan diuji dengan uji t (analisis parsial) dan uji f (analisis simultan).

1. Uji t (analisis parsial)

Menurut V.Wiratna Sujarweni (2015:161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

2. Uji f (analisis simultan)

Uji f adalah pengujian signifikan persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1,X2,X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kepuasan konsumen (V. Wiratna Sujarweni, 2015:162)

Pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi ganda dapat menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

Fh = Uji hipotesis

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen (X)

n = Jumlah anggota sampel

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reabilitas

Dapat dilihat dari keseluruhan variabel lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan pada pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan, n = 40 diperoleh r tabel = 0,3120, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid.

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* maka dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Korelasi

Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,591 dilihat dari data interval (0,40-0,599). Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Regresi

Diketahui persamaan regresi $Y = 16,635 + 0,517 X_1$ dimana 16,635 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) sama dengan nol, maka besar variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut adalah 16,635. Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar

0,517 berarti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif atau jika Lingkungan Kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik 0,517.

3. Koefisien Determinasi

Dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,349 atau (34,9%) berarti bahwa besarnya peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan selebihnya 65,1% dipengaruhi oleh variabel-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Analisis Pengaruh Upah Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Korelasi

Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,836 dilihat dari data interval (0,80-1,000). Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel Upah Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Regresi

Diketahui persamaan regresi $Y = 6,180 + 0,943 X_2$ dimana 6,180 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel Upah Kerja (X2) sama dengan nol, maka besar variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut adalah 6,180. Variabel Upah Kerja (X2) sebesar 0,943 berarti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif atau jika Upah Kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik 0,943.

3. Koefisien Determinasi

Dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,698 atau (69,8%) berarti bahwa besarnya peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan selebihnya

30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Upah Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Korelasi

Diketahui hubungan antara lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,855 dilihat dari data interval (0,80-1,000). Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Upah Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Regresi

Persamaan regresi $Y = 2,329 + 0,187 X_1 + 0,817 X_2$ dimana 2,329 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Upah Kerja (X2) sama dengan nol, maka besar variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut adalah 2,329. Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,187 dan variabel Upah Kerja (X2) sebesar 0,817 berarti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif atau jika Lingkungan Kerja (X1) dan Upah Kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik 2,329.

3. Koefisien Determinasi

Dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,732 atau (73,2%) berarti bahwa besarnya peranan Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan selebihnya 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji T Hipotesis

1. Uji Hipotesis T Lingkungan Kerja (X1)

Dari perhitungan menggunakan aplikasi komputer dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,517. Karena t hitung

4,517 > t tabel 2,024 maka H_0 diterima dan (H_0 ditolak).

2. Uji Hipotesis T Upah Kerja (X2)

Dari perhitungan menggunakan aplikasi komputer dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 9,381. Karena t hitung 9,381 > t tabel 2,024 maka H_0 diterima dan (H_0 ditolak).

Uji F Hipotesis

Dari perhitungan dengan aplikasi komputer dapat dilihat nilai F hitung 50,494. 2. Jika F hitung = 50,494 > F tabel = 3,25 maka H_0 diterima.

Oleh karena itu dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk adalah sebagai berikut :

1. Dari nilai rata-rata persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk yaitu sebesar 4,03 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa respon persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja dalam kategori baik. Dapat diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,591. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dari Lingkungan Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 16,635 + 0,517 X_1$. Dilihat hasil koefisien

determinasi sebesar 0,349 atau (34,9%) berarti bahwa besarnya peranan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan , dan selebihnya 65,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam Uji Hipotesis nilai t hitung sebesar 4,517. Karena t hitung 4,517 > t tabel 1,68 maka H_0 diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Dari nilai rata-rata dari persepsi karyawan terhadap Upah Kerja pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk yaitu sebesar 3,96 (pada skala 1-5) dalam interval 3,40 – 4,19 dengan kategori Baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa respon persepsi karyawan terhadap upah kerja dengan kinerja karyawan dalam kategori baik. Dapat diketahui hubungan upah kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,836. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel Upah Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dari Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 6,180 + 0,943 X_1$. Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,698 atau (69,8%) berarti bahwa besarnya peranan Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan selebihnya 30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam Uji Hipotesis nilai t hitung sebesar 9,381. Karena t hitung 9,381 > t tabel 1,68 maka H_0 diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara Upah Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Diketahui hubungan lingkungan kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,855. Hasil tersebut menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Upah Kerja (X2) dan variabel

Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi dari Lingkungan Kerja (X1) dan Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 2,329 + 0,187 X1 + 0,817 X2$. Dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,732 atau (73,2%) berarti bahwa besarnya peranan Lingkungan Kerja (X1) dan Upah Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan selebihnya 26,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dalam Uji Hipotesis nilai t hitung sebesar 9,381. Karena t hitung $9,381 > t$ tabel 1,68 maka H_a diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara Upah Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam Uji Hipotesis nilai F hitung 50,494. Jika F hitung = $50,494 > F$ tabel = 3,25 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Saran dari penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan adanya tingkat hubungan yang sedang antar variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan disarankan agar lebih diperhatikan dan di tingkatkan kembali dalam hal lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antar variabel upah kerja dan variabel kinerja karyawan disarankan untuk tetap mempertahankan tingkat hubungannya

antar variabel upah kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat antar variabel lingkungan kerja dan variabel upah kerja terhadap variabel kinerja karyawan disarankan untuk tetap mempertahankan tingkatan hubungan antar variabel.

V. Daftar Pustaka

- Agung Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen* (Edisi pertama, cetakan pertama). Yogyakarta: Deepublish.
- Aktifa P. Nayla. (2014). *Panduan Lengkap Sistem Administrasi Gaji dan Upah* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ketiga). Jakarta: PT Buku Seru.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian* (Cetakan pertama). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Donni Juni Priansa, & Sonny Suntani Setiana. (2018). *Manajemen dan Supervisi Pendidikan* (Cetakan pertama). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fahrurroji, A., Firdaus, A., & Rinda, R. T. K. (2018). *Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 101–117.
- Farida Elmi. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi

- Pertama). Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) (Edisi satu, cetakan empat). Depok: Rajawali Pers.
- Muhammad Busro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama, cetakan pertama). Yogyakarta: Expert.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Cetakan keempat). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Subeki Ridhotullah, & Mohammad Juhar. (2018). *Pengantar Manajemen* (Cetakan pertama). Cerdas Pustaka.
- V. Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Cetakan pertama). Yogyakarta: Pustakabarupres.
- Veithzal Rival Zinal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik* (Edisi ketiga, cetakan ke tujuh). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.