



**ANALISIS GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KEDAI KOPI MODERN OMPUGENDE  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RAMADHANI WARAHMAH**

**NPM: 1715310327**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
:  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RAMADHANI WARAHMAH  
NPM : 1715310327  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI  
KOPI MODERN OMPUGENDE MEDAN.

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.)



(DR. ONNY MEDALINE S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(IKHAH MALIKHAH S.E., M.M.)





**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**NAMA : RAMADHANI WARAHMAH  
NPM : 1715310327  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI  
KOPI MODERN OMPUGENDE MEDAN.**

**MEDAN, AGUSTUS 2021**

**KETUA**

**(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)**

**ANGGOTA-I**

**(SAMRIN, S.E., M.M)**

**ANGGOTA-II**

**(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M)**

**ANGGOTA-III**

**(ERWANSYAH, S.E., M.M)**

**ANGGOTA-IV**

**(GEBY CITRA ANANDA, S.E., M.M)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramadhani Warahmah  
NPM : 1715310327  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Analisis Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.





## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ramadhani Warahmah  
NPM : 1715310327  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl Medan - Binjai Komplek Abdul Hamid Nasution

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, ° Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



(Ramadhani Warahmah)



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

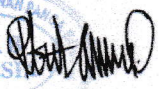
**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 256/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
nama saudara/i:

Nama : RAMADHANI WARAHMAH  
NIM : 1715310327  
Tingkat/Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Kelas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 04 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tanggal Efektif : 04 Juni 2015





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAMADHANI WARAHMAH  
NPM : 1715310327  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM  
Judul Skripsi : Analisis Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
07 April 2021	Acc	Disetujui
19 Juli 2021	Koreksi : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hipotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel definisi operational variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hipotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan sinkron dengan indikator variabel serta identifikasi masalah	Revisi
23 Juli 2021	Skripsi disetujui sesuai saran perbaikan. ACC sidang meja hijau.	Disetujui
29 Oktober 2021	ACC jilid lux	Disetujui

Medan, 16 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAMADHANI WARAHMAH  
NPM : 1715310327  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Ikhah Malikhah, SE., MM  
Judul Skripsi : Analisis Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Mei 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
04 Agustus 2021	ACC sidang meja Hijau	Disetujui	
04 Agustus 2021	ACC sidang meja Hijau	Disetujui	
10 November 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Ikhah Malikhah, SE., MM



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Desember 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAMADHANI WARAHMAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 Januari 1998  
 Nama Orang Tua : FIKRI  
 N. P. M : 1715310327  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 083114899766  
 Alamat : Jl Binjai km.10 Abdul Hamid

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelululus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RAMADHANI WARAHMAH  
 1715310327

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;\*
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



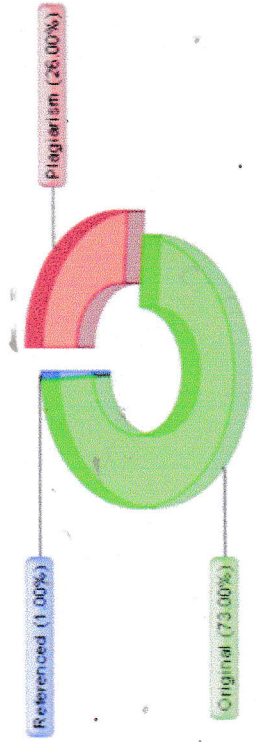
Analyzed document: **RAMADHANI WARAHMAH\_1715310327\_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 47

22% 2600 1. http://etheses.uin-malang.ac.id/648/7/10510021%20Bab%204.pdf



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. (061) 8458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RAMADHANI WARAHIMAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 Januari 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1115110117  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.40  
 Nomor Hp : 081131819726

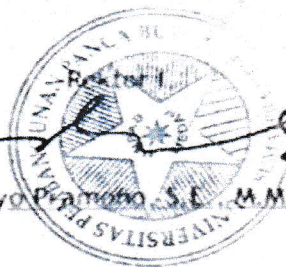
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No	Judul
1	Analisis Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Orngugende Medan0

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul


\*Coret Yang Tidak Perlu

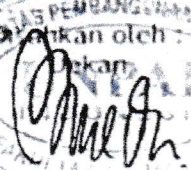
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

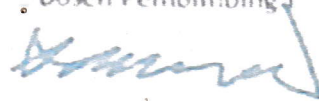


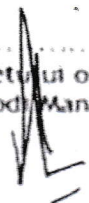
Medan, 29 Mei 2021

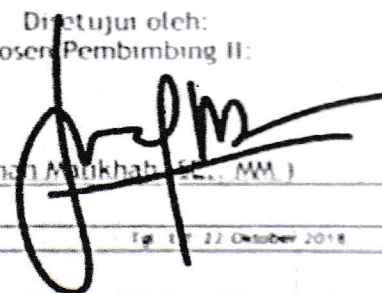
Pemohon,

  
 ( Ramadhani Warahimah )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
  
 ( Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh  
 Dosen Pembimbing I  
  
 ( Samrin, SE., MM )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Ikhan Matikhah, SE., MM )



## ABSTRAK

---

Perkembangan kedai kopi yang termodernisasi mengikuti keinginan konsumen khususnya pada masa sekarang di Kota Medan sangat drastic dan melonjak dengan banyanyak kedai kopi modern yang membuka gerainya sebagai bentuk persaingan bisnis masa sekarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan. Analisis yang digunakan yaitu analisis assosiatif, metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan sebanyak 35 orang. Jumlah karyawan di ompugende tergolong sangat banyak hal ini karena ompugende sendiri memerlukan tenaga kerja yang disesuaikan dengan ramainya permintaan dan jumlah konsumen yang datang ke coffeshop. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel secara *Sensus Sampling*. *Sensus Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 responden. Hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaji secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Gaji dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *adjusted R square* 0,954 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,954 (95,4%) Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan di jelaskan oleh Gaji dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 4,6,% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ***ABSTRACT***

---

The development of modernized coffee shops following the wishes of consumers, especially at this time in the city of Medan is very drastic and soars with many modern coffee shops opening their outlets as a form of today's business competition. The purpose of this study was to determine the analysis of salary and work environment on employee performance at Modern Coffee Shop Ompugende Medan. The analysis used is associative analysis, this research method is quantitative. The population in this study were all 35 employees at the Modern Ompugende Coffee Shop in Medan. The number of employees at ompugende is classified as very large, this is because ompugende itself requires a workforce that is adjusted to the high demand and the number of consumers who come to the coffee shop. The sampling technique used was the Census Sampling sampling technique. Census Sampling is a sampling technique where all members of the population are sampled. So the sample in this study amounted to 35 respondents. The results obtained from this study indicate that: 1) Salary partially and significantly affects employee performance, 2) Work environment partially and significantly affects employee performance, 3) Salary and work environment simultaneously and significantly affect employee performance. The adjusted R square value of 0.954 can be called the coefficient of determination, this means that 0.954 (95.4%) Employee Performance can be obtained and explained by Salary and Work Environment while the remaining 4.6% is explained by variables outside the model that are not examined.

***Keywords: Salary, Work Environment and Employee Performance***



# DAFTAR ISI

## HALAMAN

<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	12
1) Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2) Kinerja Karyawan .....	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
b. Tujuan dan Manfat Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
d. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	17
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
3) Gaji.....	18
a. Pengertian Gaji.....	18
b. Tujuan dan Manfaat Gaji .....	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji .....	22
d. Indikator Gaji .....	24
4) Lingkungan Kerja.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	24
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	26
c. Manfaat Lingkungan Kerja .....	26
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Konseptual .....	29
D. Hipotesis .....	30

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel .....	32
D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	42
1. Deskripsi Objek Penelitian Ompugende .....	42
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
a) Variabel Gaji (X1).....	46
b) Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	49
c) Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	52
4. Uji Kualitas Data.....	55
a) Hasil Uji Validitas .....	55
b) Hasil Uji Reliabilitas .....	57
5. Uji Asumsi Klasik .....	58
a) Hasil Uji Normalitas.....	58
b) Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
c) Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
6. Hasil Regresi Linear Berganda .....	60
7. Hasil Uji Hipotesis .....	61
a) Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	61
b) Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	62
8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	64
1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	65
3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kompetitor <i>Coffe Shop</i> Ompugende Medan.....	2
Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian Variabel Gaji (X1).....	5
Tabel 1.3 Pra Survei Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.3 Skala Likert .....	34
Tabel 3.4 Jumlah Karyawan Kedai Kopi Ompugende Medan .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Bekerja .....	45
Tabel 4.5 Penilaian Responden Variabel Gaji (X1).....	46
Tabel 4.6 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	49
Tabel 4.7 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaji (X1) .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Gaji, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolienaritas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan).....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial) .....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	59
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	60

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Proposal yang berjudul **“Analisis Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) pada program studi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Cahyo Pramono, S.E., M.M. Selaku Dosen Penguji I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Erwansyah, S.E., M.M. Selaku Dosen Penguji III yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. Ibu Geby Citra Ananda, S.E., M.M. Selaku Dosen Penguji IV yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
9. Karyawan Kedai Kopi (Coffe Shop) Ompugende yang memberikan izin terkait penelitian saya dalam menyelesaikan pendidikan strata (S1) pada program studi Manajemen.
10. Kepada seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu dalam menyelesaikan segala jenis proses administrasi sebagai salah satu syarat dalam siding meja hijau dan prosesi wisuda.
11. Orangtua yang saya cintai yakni Bapak Fikri dan Ibunda Sudariati yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan,      September 2021  
Penulis

RAMADHANI WARAHMAH  
NPM: 171531032



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era millennial perkembangan pola perilaku dan gaya hidup seseorang dalam menjalani aktivitas keseharian dalam mencapai suatu kebutuhan dan keinginan terhadap sesuatu hal yang dianggap bermanfaat sebagai pendorong kehidupan akan memiliki variasi tertentu untuk mencapainya secara individual. Dengan munculnya paradigma tersebut setiap sumber daya manusia diharuskan memiliki kemampuan dalam bekerja yang maksimal dan efektif agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, tentunya dalam hal pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja tentunya menjadi sektor kenyamanan penting bagi seorang sumber daya manusia dalam mengikuti pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan maksimalnya standar kerja seorang sumber daya manusia akan berdampak pada proses mencapai produktivitas perusahaan dan sumber daya manusianya. Tenaga kerja pada masa sekarang memiliki kriteria berbeda dalam menjalankan pekerjaannya namun harus terfokus pada sesuatu kinerja terbaik yang diinginkan oleh perusahaan/organisasi ditambah banyaknya sumber daya manusia yang bekerja pada sebuah kedai kopi atau dengan nama lain tempat tongkrongan millennial dimasa sekarang.

Pada masa sekarang perkembangan café, kedai kopi (*coffe shop*), dan tempat tongkrongan menjadi sangat dipertimbangkan dalam meningkatkan program bisnis secara jangka panjang tentunya sebagai penunjang hal tersebut perlunya sumber daya manusia dalam mengelola serta mengontrol segala program kerja sebagai proses peningkatan kualitas, dan profitabilitas khususnya kedai kopi

khususnya sebagai objek penelitian yang akan diteliti. Perkembangan kedai kopi yang termodernisasi mengikuti keinginan konsumen khususnya pada masa sekarang di Kota Medan sangat drastic dan melonjak dengan banyanyak kedai kopi modern yang membuka gerainya sebagai bentuk persaingan bisnis masa sekarang. Dalam menjalankan suatu usaha yang efektif pastinya peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dimulai dari kualitas, kompetensi, serta pengalaman sumber daya manusia. Berdasarkan data yang ada banyaknya kedai kopi modern di Kota Medan akan menjadi berkepanjangan karena setiap persaingan yang dibentuk membutuhkan inovasi serta pengenalan yang baik.

Pada penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan suatu riset pada kedai kopi modern (*Coffe Shop*) Ompugende yang ada di jalan Chrysant VI No. 76 Tanjung Sari, Medan Selayang Kota Medan. Hal ini karena kedai kopi ini tergolong hits di kalangan “anak gaul” sekota Medan terutama sejak setahun terakhir. Patokannya konon karena beberapa *what-so-called selebgram* tampak nongkrong di sini beberapa kali ini meskipun bagi saya itu biasa saja. Bagi beberapa penggemar kopi dari luar kota, kesan pertama mereka tentang kedai ini sebagian besar mengingatkan akan satu kedai kopi merangkap *roastery* yang cukup terkenal di ibukota. Bagian luar ruangnya memiliki konsep piknik di atas rerumputan, sambil lesehan, dan menikmati kopi atau makanan. Kedai kopi modern (*Coffe shop*) Ompugende memiliki beberapa pesaing atau disebut kompetitor pada masa sekarang yang memiliki konsep dan filosofi yang modern serta tentunya seluruh karyawan yang memiliki kemampuan dalam mengolah kopi serta berkompeten dalam bidangnya di kedai kopi modern (*Coffe Shop*).

**Tabel 1.1 Kompetitor Kedai Kopi Modern (*Coffe Shop*) Ompugende**

NO	NAMA <i>COFFE SHOP</i>
1	SELASA COMUNA COFFE
2	KALLIA COFFE
3	MOSCOT.CO COFFE
4	SASADA COFFE
5	SUKKU COFFE
6.	Dan Seterusnya

Sumber: Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui beberapa pesaing terdekat dari Ompugende yang menjadikan pada masa sekarang Kota Medan sangat identik dengan kedai kopi modern sebagai target penting bagi kalangan muda atau millennial sampai ke kalangan orang tua tentunya. Dari kelima kompetitor yang ada menawarkan berbagai konsep ciri khas yang ada sehingga mampu sangat diminati oleh pengunjung yang datang. Rasa kopi yang disesuaikan oleh barista akan memberikan rasa nikmat dan pengalaman berharga ketika berkunjung ke kedai kopi modern tertentu. Perlunya sumber daya manusia dalam mengelola aktivitas dalam lingkungan *coffe shop* akan sangat berharga guna kemajuan kedai kopi modern pada masa sekarang. Bagaimana memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan berkontribusi lebih mengembangkan segala hal yang ada dalam lingkungan internal *coffe shop* dimulai dari pelayan, dapur, barista, dan proses keamanan di *coffe shop* yang berfokus pada peningkatan kinerja masing-masing individu.

Kinerja merupakan sesuatu hal yang wajib dicapai oleh setiap sumber daya manusia sebagai bentuk penilaian atas sesuatu yang dikerjakan dan dijalankan sesuai dengan keinginan dari perusahaan/organisasi. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan



bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Dengan semakin membaiknya kinerja yang diberikan oleh karyawan maka perkembangan bisnis khususnya kedai kopi modern juga akan terdampak menuju tercapainya tujuan atas semakin banyaknya konsumen yang datang berkunjung dan profitabilitas yang meningkat setiap periodenya. Maka dengan demikian ketika kinerja sebagai pertimbangan penting pada produktivitas kedai kopi modern tentunya juga didorong dengan adanya gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaji, Priansa (2017). Gaji sebagai pertimbangan penting seorang karyawan untuk dapat bekerja dan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan/organisasi dengan adanya pemberian gaji yang seimbang dan pantas maka setiap karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan dorongan yang layak. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan

modal manusia (*human capital*) yang memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan atau dimana tempat mereka bekerja. Seperti telah diketahui bahwa seluruh aktivitas manajemen sumber daya manusia, antara lain adalah pemberian gaji bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja atau para karyawan.

**Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian Variabel Gaji (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Gaji sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	25	71%	10	29%	35
2	Gaji diberikan tepat waktu	11	31%	19	69%	35
3	Insentif diberikan sesuai dengan kedisiplinan kerja	28	80%	7	20%	35
4	Insentif keluar tepat waktu	9	26%	26	74%	35
5	Karyawan diberikan free konsumsi selama bekerja	30	85%	3	15%	35
6	Karyawan diberikan apresiasi ketika bekerja dalam bentuk penghargaan nyata	3	9%	32	91%	35

*Sumber: Penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui pra survei yang diberikan kepada 35 responden yaitu karyawan Kedai Kopi Modern Ompugende terkait Gaji terdapat beberapa permasalahan diantaranya adalah beberapa karyawan berpendapat bahwa gaji yang diberikan oleh Ompugende masih terlambat yang seharusnya diberikan pertanggal 25 di akhir bulan menjadi awal bulan. Selanjutnya insentif selama sebulan juga sering terjadi keterlambatan dalam pemberian kepada karyawan seharusnya diawal bulan menjadi pertengahan bulan. Serta kurangnya apresiasi terhadap karyawan dalam pekerjaan dalam bentuk penghargaan fisik seperti menempelkan karyawan terbaik perbulan di salah satu sisi coffe shop

seperti yang sudah diterapkan beberapa coffe shop modern lainnya seperti Sukku Kopi, Moscot.co yang belum mampu diberikan oleh Ompugende untuk mendorong suatu kinerja dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dibulan-bulan selanjutnya yang sangat diinginkan oleh karyawan. Dengan adanya hal ini tentunya akan berdampak pada proses kinerja suatu karyawan, terdapat hal lain yang mempengaruhi suatu kinerja yaitu suatu lingkungan kerja karyawan dalam melaksanakan suatu kewajiban kerja.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting bagi kenyamanan seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Kenyamanan seorang karyawan tentunya akan sangat berarti bagi perkembangan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas manajemen khususnya dalam lingkungan internal. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kenyamanan lingkungan

kerja karyawan yang bekerja di kedai kopi modern (*coffe shop*) ompugende menjadi salah satu faktor karyawan betah bekerja di ompugende dengan berbagai aspek seperti rekan kerja, hubungan dengan atasan, nuansa *coffe shop* yang sangat menarik untuk dikunjungi serta instagramable.

**Tabel 1.3 Pra Survei Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Rekan kerja mendukung pekerjaan terselesaikan	14	40%	21	60%	35
2	Berhubungan baik dengan sesama rekan kerja	23	65%	12	35%	35
3	Atasan selalu memberikan motivasi dalam pekerjaan	16	45%	19	55%	35
4	Atasan memahami kondisi kerja para karyawannya	18	51%	17	49%	35
5	Kerjasama antar karyawan sangat baik	28	80%	7	20%	35
6	Antar karyawan mampu memberikan kontribusi pada setiap proses kerja	20	57%	15	43%	35

*Sumber: Penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui pra survei yang diberikan kepada 35 responden yaitu karyawan Kedai Kopi Modern Ompugende terkait Lingkungan Kerja Non fisik terdapat beberapa permasalahan diantaranya adalah karyawan berpendapat bahwa rekan tidak selamanya mendukung pekerjaan terselesaikan hal ini karena setiap karyawan telah memiliki kewajibannya masing-masing sehingga masih terdapat sikap individualisme antar karyawan. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dalam hal ini adalah owner dan manager seperti briefing yang jarang sehingga berdampak pada proses evaluasi kerja. Hal ini menjadi aspek penting bagi perkembangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan untuk lebih semangat dan bermanfaat sesuai dengan kewajiban kerja yang diberikan.



Untuk lebih memaksimalkan suatu proses kinerja karyawan setiap perusahaan/organisasi harus lebih giat memahami sektor penting secara internal yaitu pada karyawannya tersebut, hal ini sebagai motif evaluasi kerja, rekomendasi pembaharuan strategi kerja yang efektif untuk diterapkan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang positif. Berdasarkan paradigma permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kedai kopi modern Ompugende maka judul penelitian ini adalah **“Analisis Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a) Gaji yang diberikan kepada karyawan masih belum tepat waktu.
- b) Insentif yang diberikan kepada karyawan sering mengalami keterlambatan.
- c) Tidak adanya apresiasi berbentuk fisik terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- d) Rekan kerja tidak selamanya mendukung pekerjaan terselesaikan
- e) Belum maksimalnya motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dalam bentuk briefing kerja.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini perlu dibatasi agar penelitian ini terfokus pada masalah yang akan diteliti. Dengan demikian penulis membatasinya Analisis Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kedai kopi modern ompugende medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kedai kopi modern ompugende medan?
3. Apakah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kedai kopi modern ompugende medan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaji dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Kedai Kopi

Sebagai bahan pertimbangan bagi kedai kopi atau outlet yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya tentang fenomena yang terjadi terkait Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini sebelumnya dari penelitian Soegeng, Sutarno & Lamidi (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Survei Pada Karyawan Banaran 9 coffee And Tea colomadu, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah Observasi/Sampel (n): Penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 33 orang/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 35 karyawan/responden.
2. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilaksanakan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilaksanakan tahun 2021.
3. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Banaran 9 coffee And Tea colomadu di Surakarta Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hamali (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan serta manajemen pengorganisasian pada seluruh tenaga kerja. Menurut Dessler (2012), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia adalah bentuk dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (2013), Manajemen sumber daya manusia

adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut saya manajemen sumber daya manusia adalah segala sesuatu aktivitas yang dilaksanakan oleh para karyawan/pegawai untuk memaksimalkan program kerja yang terstruktur dan sistematis mendukung terciptanya tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

## **2. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek dan jangka panjang. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2012) berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Menurut Priansa (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/ atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan. Menurut Wibowo (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Mondy (2014) kinerja karyawan merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi. Kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan. Apakah kinerjanya baik atukah buruk dan apakah seorang karyawan dapat meningkatkan kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Menurut Bangun (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Menurut saya kinerja adalah suatu hal yang menjadi tolak ukur kemampuan karyawan/pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan serta *jobdesc* yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang



lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

#### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Priansa (2017) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

#### 1) Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik, karyawan tersebut akan menghasilkanyang baik pula.

#### 2) Gaji atau Upah kerja

Gaju merupakan sesuatu hal yang paling sensitive namun sangat berpengaruh bagi efektifnya suatu kinerja yang dikukan oleh sumber daya manusia dalam menjalani aktivitas manajemen untuk mampu

memberikan segala sesuatu yang terbaik bagi perusahaan dimana ia bekerja.

3) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran yang motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, oleh karena itu, jika karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, ia tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari kemampuan yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari suatu yang dilakukan.

4) Lingkungan Kerja

Dilingkungan kerja/organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

#### **d. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja tinggi, Menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang sendirian untuk merealisasi tujuannya.

- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mondy (2014), Adapun indikator dari kinerja karyawan adalah:

- 1) Sifat/Perilaku: keramahan dan penampilan, keinginan untuk bekerja sama, & pelayanan pelanggan yang tepat.
- 2) Kompetensi: pengetahuan dan kecepatan bekerja.
- 3) Pencapaian tujuan: hasil yang dicapai dan ketepatan waktu.

### **3. Gaji (X1)**

#### **a. Pengertian Gaji**

Menurut Mulyadi (2016) Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan. Menurut Priansa (2013), Gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Penentuan besarnya gaji dan upah atau secara lebih luas imbalan atau kompensasi, berkaitan dengan kualitas pegawai yang dimiliki perusahaan, sebab ada anggapan bahwa ada hubungan erat antara besar-kecilnya penghasilan yang diperoleh pegawai dengan kualitas pegawai tersebut. Kenyataannya para pegawai tidak hanya tertarik oleh dorongan-dorongan yang berupa uang saja, kepuasan terhadap pekerjaan dan tujuan-tujuan lain penting bagi pegawai. Disamping kualitas pegawai, pemberian gaji/upah atau imbalan/kompensasi berkaitan juga dengan

rasa keadilan antara pegawai di dalam satu perusahaan maupun antar pegawai di dalam beberapa perusahaan. Gaji merupakan kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atas dasar waktu yang tertentu seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan, Hasibuan (2019).

Menurut Robbins (2013) bahwa karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan tersebut melakukan perbandingan social dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut saya Gaji adalah suatu yang wajib dibayarkan setelah para karyawan/pegawai menjalankan semua kewajiban mereka pada satu perusahaan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji dan upah adalah suatu imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansibaik dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk lainnya yang



diterima pekerja secara bulanan, mingguan, atau setiap jam yang dapat dijadikan sebagai sumber utama untuk kelangsungan hidupnya.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Gaji**

Menurut Moekijat (2015) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1) Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2) Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Tujuan utama gaji adalah untuk mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Selain itu tujuan gaji menurut Moekijat (2011) antara lain sebagai berikut:

1) Mendapatkan karyawan-karyawan yang cakap

Gaji dan upah harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka

tingkat pembayaran harus mengikuti permintaan dan penawaran karyawan. Akan tetapi kadang-kadang diperlukan tarif upah premi untuk menarik pelamar-pelamar yang sudah bekerja di perusahaan-perusahaan lain.

2) Mempertahankan karyawan-karyawan yang sudah ada sekarang

Apabila tingkat gaji dan upah tidak bersaing, maka beberapa karyawan akan berhenti. Untuk mencegah perpindahan karyawan, harus dijaga pembayaran yang bersain dengan perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Administrasi gaji dan upah berusaha mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan intern mengharuskan agar pembayaran dihubungkan dengan nilai relative dari jabatan-jabatan. Artinya, jabatan-jabatan yang sama memperoleh pembayaran yang sama. Keadilan ekstern memerlukan pembayaran kepada karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan yang sama di perusahaan-perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku yang lain dapat dihargai melalui suatu rencana administrasi gaji dan upah yang efektif.

5) Mengawasi biaya

Suatu program administrasi gaji dan upah yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa suatu struktur gaji dan upah yang sistematis

organisasi mungkin membayar lebih atau kurang dari pada yang seharusnya kepada karyawan-karyawannya.

6) Menaati peraturan perundang-undangan

Seperti halnya segi-segi manajemen ke karyawan lainnya, administrasi gaji dan upah menghadapi pembatasan-pembatasan perundang-undangan. Suatu program pembayaran atas gaji yang baik mempertimbangkan pembatas perundang-undangan dan menjamin ditaatinya semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi gaji dan upah karyawan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji**

Menurut Rivai (2013) terdapat beberapa faktor yang sering ditemukan dalam perencanaan dan penentuan gaji:

1) Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (supply) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

2) Serikat buruh

Serikat buruh bisa jadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan evaluasi jabatan.

3) Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang mempertimbangkan dengan kesejahteraan pekerjaan sebagai warga negara dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan pemerintah

mempunyai kekuasaan besar yang mengatur perusahaan-perusahaan. Dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha. Dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja yang melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi jabatan.

4) Kebijakan strategi penggajian

Kebijakannya penggajian yang dipake perusahaan, seperti mengusahakan gaji diatas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji diatas harga pasar. Kebijakan untuk memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

5) Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang disegala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian ada penyesuaian dalam situasi di negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan dapat perbedaan tingkat gaji atau, untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian di dalam hal gaji.

6) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya suatu pekerjaan yang berbeda tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gaji berbeda dimana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar.

7) Biaya dan produktivitas perusahaan

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan tidak mempunyai perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerjaan-pekerjaan dan menarik investor menurun.

#### **d. Indikator Gaji**

Indikator dalam pemberian gaji/upah untuk karyawan tentu berbeda-beda.

Hasibuan (2019) mengemukakan secara umum indikator gaji, adalah:

- 1) Pemberian upah merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

### **4. Lingkungan Kerja (X2)**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, (Sedarmayanti, 2014).

Menurut Siagian (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Suwondo & Sutanto (2015) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Meskipun tekanan kompetitif di kebanyakan organisasi semakin kuat dari sebelumnya, beberapa organisasi mencoba merealisasikan suatu keunggulan kompetitif dengan mendorong sebuah lingkungan kerja yang positif, Robbins & Judge (2015). Menurut saya Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

## **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi , meja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia , misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat,selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja



yang ada di dalam perusahaan. Kinerja kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Dikota Ambon	Kompensai dan Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Khairunnisa Batubara, Ir. Sugiharto Pujangkoro, MM, & Buchari, ST, M.Kes (2013)	Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz	Gaji Dan Tunjangan Karyawan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan baik secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial gaji berpengaruh sedangkan tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Prayogatama & Surjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerjasebagai Variabel Intervening pada Departemen P&Ga (Personalia And General Affair)Pt Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo	Lingkungan Kerja Fisik (X)	Kepuasan Kinerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Hasil uji koefisien regresi diperoleh bahwa Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan namun kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan
4	Soegeng, Sutarno & Lamidi (2018)	Analisis Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderasi (Survei Pada Karyawan Banaran9 coffee And Tea colomadu)	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Moderasi)	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan motivasi memberikan hubungan yang kuat terhadap gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

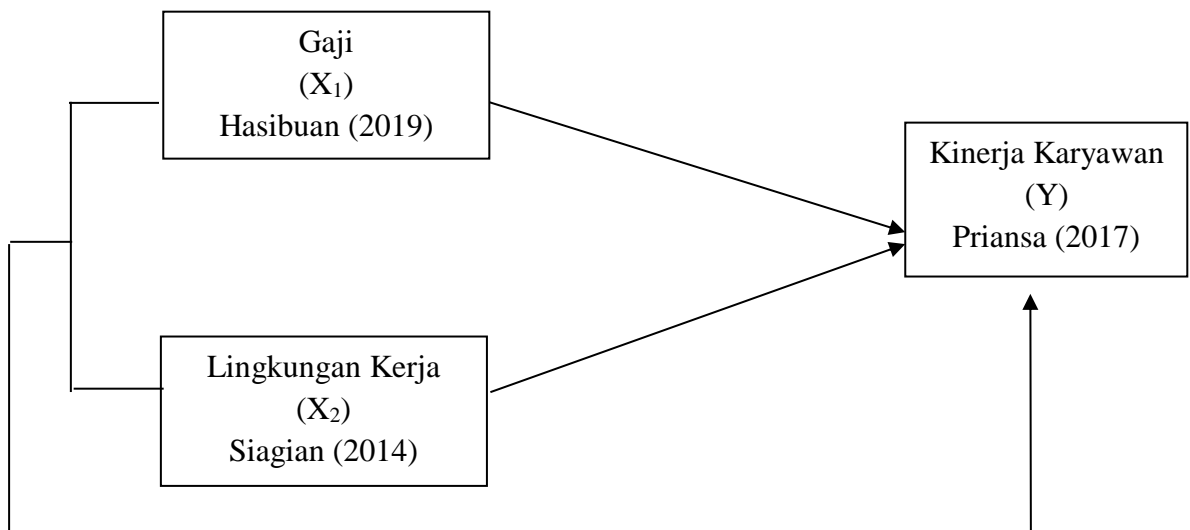
5.	Marianus Subianto (2016)	Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat	Gaji Dan Insentif (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan pada gaji dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan
----	--------------------------	--	-----------------------	----------------------	--

Sumber: Penelitian Terdahulu (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang & Pakpahan (2014). Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian dan penulisan yang pada akhirnya dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Gaji dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen atau bebas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber: Penulis (2021)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.
3. Gaji dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian menurut Sugiyono (2017) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, dimungkinkan untuk membuat teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala. Melakukan penelitian ilmiah yang sistematis tentang kausalitas bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran merupakan bagian inti dari penelitian kuantitatif karena memberikan hubungan dasar antara observasi empiris dan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kedai Kopi Modern (*Coffe Shop*) Ompugende Medan Jl. Chrysant VI No.76 Tj. Sari, Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20122, Medan, Indonesia.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Tahun 2021																				
		Maret			April			Mei			Juni			Juli			Agustus					
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																				
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■										
3	Seminar Proposal											■										
4	Perbaikan Acc/Proposal												■									
5	Pengolahan Data													■	■							
6	Penyusunan Skripsi														■	■	■					
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■		
8	Meja Hijau																					■

Sumber: Peneliti (2021)

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel Gaji ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaji ( $X_1$ )	Gaji merupakan kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pimpinan, atas dasar waktu yang tertentu seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. (Hasibuan, 2019)	1) Pemberian Upah 2) Insentif 3) Fasilitas (Hasibuan, 2019)	1) Gaji yang diberikan tepat waktu serta sesuai dengan pekerjaan 2) Insentif yang diberikan sesuai target dan diberikan tepat waktu 3) Karyawan menerima gratis konsumsi dan mendapatkan apresiasi dalam bekerja	Skala Likert

Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari dalam mengendalikannya. (Siagian, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Hubungan rekan kerja setingkat</li> <li>2) Hubungan atasan dengan bawahan</li> <li>3) Kerjasama antar karyawan (Siagian, 2014)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Rekan kerja mendukung pekerjaan serta mampu menjalin hubungan baik sesama pekerja</li> <li>2) Memahami kondisi pekerjaan antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan motivasi, ide serta masukan</li> <li>3) Melakukan kerjasama antar karyawan serta mampu memberikan kontribusi pada pekerjaan yang dilakukan</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi. (Mondy, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sifat Perilaku</li> <li>2) Kompetensi</li> <li>3) Pencapaian Tujuan (Mondy, 2014)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Karyawan bersikap ramah kepada konsumen dan berpenampilan menarik</li> <li>2) Karyawan memahami arahan dalam bekerja serta mampu menerima beban kerja yang diberikan</li> <li>3) Melayani konsumen sepenuh hati dan mampu mengikuti aturan yang ditetapkan oleh manajemen</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Penelitian (2021)

### 3. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.



**Tabel 3.3 Skor Skala Likert**

No	Piliha Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2018)

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan sebanyak 35 orang. Jumlah karyawan di ompugende tergolong sangat banyak hal ini karena ompugende sendiri memerlukan tenaga kerja yang disesuaikan dengan ramainya permintaan dan jumlah konsumen yang datang ke coffeshop

**Tabel 3.4 Jumlah Karyawan Kedai Kopi Ompugende Medan**

No	Nama	Jumlah
1	<i>Cooking</i>	5 orang
2	<i>Waiter/Waitress</i>	15 orang
3	Satpam	3 orang
4	Barista	5 orang
5	<i>Cashier</i>	2 orang
6	<i>Cleaning Service</i>	2 orang
7	<i>Delivery Order</i>	3 orang
<b>Total</b>		<b>35 orang</b>

Sumber: Kedai Kopi Ompugende Medan (2021)

### 2. Sampel

Menurut Manullang & Pakpahan (2014) sampel merupakan bagian dari pouplasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, agar

informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi maka sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakulinya. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sensus Sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *Sensus Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua, penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden yang memberikan informasi. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 35 karyawan pada Kedai Kopi Ompugende Medan.

### **3. Jenis dan Sumber data**

#### **a. Data Primer**

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui interview, kuisisioner, dan observasi, Sugiyono (2017). Data primer dalam penelitian ini adalah pengisian kuesioner oleh karyawan Kedai Kopi Modern Ompugende Medan

#### **b. Data Sekunder**

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain dan dokumen, Sugiyono (2017). Data sekunder dalam penelitian ini adalah diperoleh dari beberapa *literature* baik dari buku, jurnal, skripsi, ataupun artikel dari internet.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Angket (Kuesioner)**

Angket yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diisi oleh karyawan Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

### **2. Wawancara**

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a) Uji Validitas**

Uji Validitas menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak.

#### **b) Uji Reliabilitas (kehandalan)**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2017). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut

memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji hipotesis residual berdistribusi normal. Untuk model regresi linier yang baik, asumsi tersebut harus dipenuhi, dan uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan memeriksa diagram P-P keluaran normal. Ketika distribusi titik keluaran gambar mengikuti diagonal gambar, asumsi normalitas terpenuhi, Rusiadi (2013).

### b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat variabel independen dalam suatu model yang mirip dengan variabel independen lainnya. Kesamaan antar variabel independen dalam suatu model akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya, Rusiadi (2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas, Rusiadi (2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Analisis Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Gaji (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

### 4. Uji Hipotesis

#### a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh sumber daya berwujud yang terdiri dari Gaji dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a</sub> : minimal 1  $\neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>a</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > \alpha$  5%.

Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>a</sub>), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < \alpha$  5%.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas yaitu Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian Kedai Kopi Modern Ompugende**

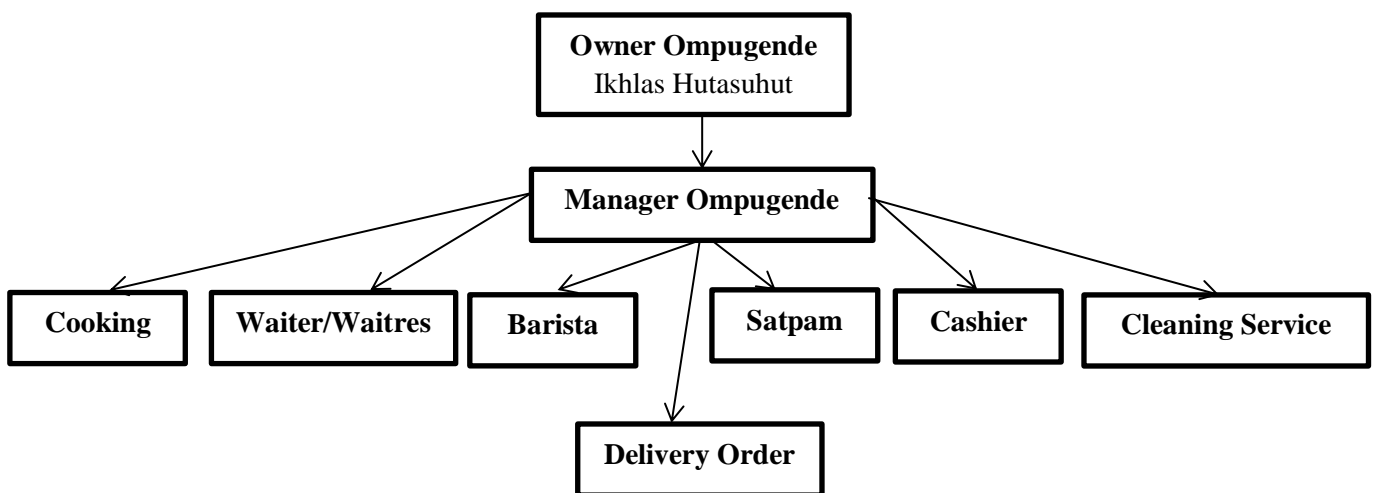
Kedai kopi ini tergolong hits di kalangan “anak gaul” sekota Medan terutama sejak setahun terakhir. Patokannya konon karena beberapa *what-so-called selebgram* tampak nongkrong di sini beberapa kali ini meskipun bagi saya itu biasa saja. Bagi beberapa penggemar kopi dari luar kota, kesan pertama mereka tentang kedai ini sebagian besar mengingatkan akan satu kedai kopi merangkap *roastery* yang cukup terkenal di ibukota. Bagian luar ruangnya memiliki konsep piknik di atas rerumputan, sambil lesehan, dan menikmati kopi atau makanan.

Ompugende Coffee sendiri dimiliki oleh Ikhlas Hutasuhut, seorang anak muda penuh semangat penggemar kompetisi yang pernah beberapa kali mencari pengalaman di kedai kopi lain sebagai barista sebelum akhirnya memutuskan membuka kafenyanya sendiri dan menumpahkan segala unek-unek isi kepalanya di sana. Di awal-awal membuka kedai ini beberapa tahun lalu, Ikhlas pernah bercerita pada saya bahwa ia bercita-cita memadukan kopi berkonsep modern dengan kearifan lokal. Selama ini, sudah terlalu banyak kedai kopi modern di Indonesia yang terlalu modern, atau walaupun tradisional, ia benar-benar tradisional sama sekali tanpa menyentuh peradaban. Jarang sekali ada kedai kopi modern di Indonesia yang juga merangkul budaya local padahal sebagai sebuah bangsa yang sangat kaya budaya, harusnya itu menjadi sebuah kebanggaan. Ikhlas melihat celah itu dan kemudian merealisasikannya dalam bentuk Ompugende Coffee ini.

Nama Ompugende sendiri merupakan nama sebuah klan pada suku Mandailing, di Sumatera Utara. Klan dimana keturunan marga Ikhlas berasal. Maka Ompugende Coffee ini terlihat seperti *fusion* antara kedai kopi modern yang sedikit mengarah ke *Melbourne style* dan jajaran menu yang sebagian besar diisi oleh makanan-makanan khas tradisional Mandailing dengan rasa eksotis dan ‘penuh rempah’.

Kedai ini memiliki tampilan interior khas kedai kopi di kota besar pada umumnya, dengan beberapa kutipan *nyeleneh* khas ocehan pemiliknya di beberapa dinding. Bagian dalam adalah area *non smoking*, sementara bagian luar ditujukan bagi mereka yang ingin sedikit “menghirup udara segar”.

Adapun struktur organisasi pada manaejemen kedai kopi modern (*coffeshop*) ompugende adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Ompugende**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian sampel yang digunakan berjumlah 35 responden yaitu karyawan kedai kopi modern Ompugende untuk mengetahui tanggapan responden maka kuisisioner yang disebarkan terkait penelitian pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kedai Kopi Modern Ompugende Medan.

Karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebar adalah:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 18 orang (51,4%) dan perempuan 17 orang (48,6%). Mayoritas karyawan kedai kopi modern ompugende berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki, dalam hal ini tidak jauh berbeda jumlah karyawan perempuan dengan laki-laki yang telah diberikan jobdesk serta tanggung jawabnya masing-masing untuk berfokus dalam melayani dan memberikan kepuasan pada konsumen dengan maksimal.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	29	82.9	82.9	82.9
	31-41 tahun	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan usia 20-30 tahun 29 orang (82,9%) dan 31-41 tahun 6 orang (17,1%). Mayoritas karyawan kedai kopi modern ompugende berdasarkan usia adalah 20-

30 tahun dimana hampir seluruh karyawan berusia muda sebagai usia produktif dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang diberikan dan diarahkan oleh perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	5.7	5.7	5.7
	Sarjana	5	14.3	14.3	20.0
	SMA/SMK	28	80.0	80.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan tingkat pendidikan, diploma 2 orang (5,7%), sarjana 5 orang (14,3), dan SMA/SMK 28 orang (80,0%). Mayoritas karyawan kedai kopi modern ompugende berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA/SMK, karyawan yang bekerja hampir keseluruhan berasal dari SMA/SMK yang langsung memutuskan untuk bekerja dan mencari nafkah bagi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	18	51.4	51.4	51.4
	3-4 tahun	15	42.9	42.9	94.3
	5-6 tahun	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja , 1-2 tahun 18 orang (51,4%), 3-4 tahun 15 orang (42,9%) dan 5-6 tahun 2 orang (5,7%). Mayoritas karyawan kedai kopi modern ompugende berdasarkan lama bekerja adalah 1-2 tahun sebagai masa kerja yang tergolong masih singkat, tergolong terdapat para karyawan baru yang bekerja di kedai kopi modern ompugende.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban-jawaban atas kuisisioner sebanyak 18 pernyataan yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Dengan penyebaran angket dari butir-butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus di isi oleh responden berjumlah 35 karyawan kedai kopi modern ompugende Medan. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Setuju dengan skor 4
- c. Kurang Setuju skor 3
- d. Tidak Setuju dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

Dengan jawaban-jawaban dari responden tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut:

#### a. Variabel Gaji ( $X_1$ )

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaji ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Gaji yang diberikan tepat waktu	-	-	3	8,6	7	20,0	18	51,4	7	20,0	3,83	S
Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	-	-	4	11,4	5	14,3	19	54,3	7	20,0	3,83	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Insentif diberikan sesuai target pekerjaan yang dicapai	-	-	2	5,7	10	28,6	14	40,0	9	25,7	3,86	S
Insentif yang diberikan tepat waktu	-	-	3	8,6	6	17,1	19	54,3	7	20,0	3,86	S
Karyawan diberikan free konsumsi ketika bekerja	-	-	1	2,9	8	22,9	15	42,9	11	31,4	4,03	S
Karyawan mendapat apresiasi ketika bekerja secara maksimal	-	-	2	5,7	7	20,0	19	54,3	7	20,0	3,89	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui distribusi jawaban untuk variabel gaji yang disebarkan pada 35 responden yaitu:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji yang diberikan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji yang diberikan tepat waktu.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 responden (14,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari



responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan.

3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif diberikan sesuai target pekerjaan yang dicapai), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju insentif diberikan sesuai target pekerjaan yang dicapai.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Insentif yang diberikan tepat waktu), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju insentif yang diberikan tepat waktu.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan diberikan free konsumsi ketika bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 1 (2,9%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (31,4%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 4,03. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan

diberikan free konsumsi ketika bekerja

6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan mendapat apresiasi ketika bekerja secara maksimal), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mendapat apresiasi ketika bekerja secara maksimal.

#### b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Rekan kerja mendukung pekerjaan diselesaikan	-	-	3	8,6	8	22,9	14	40,0	10	28,6	3,89	S
Berhubungan baik dengan rekan kerja	-	-	4	11,4	7	20,0	15	42,9	9	25,7	3,83	S
Saling memahami kondisi pekerjaan antara atasan dengan bawahan	-	-	3	8,6	9	25,7	17	48,6	6	17,1	3,74	S
Saling memberikan motivasi, ide, serta masukkan guna evaluasi peningkatan penjualan kedai kopi ompugende	-	-	3	8,6	8	22,9	14	40,0	10	28,6	3,89	S
Melakukan kerjasama antar karyawan dengan baik	-	-	2	5,7	8	22,9	17	48,6	8	22,9	3,89	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Antar karyawan mampu memberikan kontribusi pada pekerjaan yang dilakukan	-	-	3	8,6	6	17,1	17	48,6	9	25,7	3,91	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui distribusi jawaban untuk variabel lingkungan kerja yang disebarkan pada 35 responden yaitu:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Rekan kerja mendukung pekerjaan diselesaikan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju rekan kerja mendukung pekerjaan diselesaikan.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Berhubungan baik dengan rekan kerja), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju berhubungan baik dengan rekan kerja.

3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saling memahami kondisi pekerjaan antara atasan dengan bawahan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 responden (25,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (48,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (17,1%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,74. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saling memahami kondisi pekerjaan antara atasan dengan bawahan.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saling memberikan motivasi, ide, serta masukan guna evaluasi peningkatan penjualan kedai kopi ompugende), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju saling memberikan motivasi, ide, serta masukan guna evaluasi peningkatan penjualan kedai kopi ompugende.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melakukan kerjasama antar karyawan dengan baik), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 responden (22,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (48,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden

(22,9%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,89. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melakukan kerjasama antar karyawan dengan baik

6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Antar karyawan mampu memberikan kontribusi pada pekerjaan yang dilakukan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden (48,6%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,91. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju antar karyawan mampu memberikan kontribusi pada pekerjaan yang dilakukan.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Karyawan dapat bersikap ramah kepada konsumen	-	-	3	8,6	7	20,0	15	42,9	10	28,6	3,91	S
Karyawan dapat berpenampilan menarik dalam bekerja	-	-	4	11,4	6	17,1	16	45,7	9	25,7	3,86	S
Karyawan mampu memahami arahan kerja yang diberikan	-	-	3	8,6	7	20,0	18	51,4	7	20,0	3,83	S
Karyawan mampu menerima beban kerja yang terjadi dilapangan	-	-	4	11,4	7	20,0	15	42,9	9	25,7	3,83	S

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean	Ket
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Melayani konsumen dengan sepenuh hati	-	-	2	5,7	10	28,6	14	40,0	9	25,7	3,86	S
Bekerja dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh manajemen kedai kopi modern ompugende	-	-	3	8,6	6	17,1	19	54,3	7	20,0	3,86	S

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui distribusi jawaban untuk variabel kinerja karyawan yang disebarkan pada 35 responden yaitu:

1. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan dapat bersikap ramah kepada konsumen), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (28,6%). Nilai *mean* dari pernyataan 1 adalah 3,91. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan dapat bersikap ramah kepada konsumen.
2. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan dapat berpenampilan menarik dalam bekerja), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden (45,7%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 2 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa

responden setuju karyawan dapat berpenampilan menarik dalam bekerja.

3. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan mampu memahami arahan kerja yang diberikan), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (51,4%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 3 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mampu memahami arahan kerja yang diberikan.
4. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan mampu menerima beban kerja yang terjadi dilapangan), menunjukkan bahwa terdapat 4 (11,4%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 responden (20,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden (42,9%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 4 adalah 3,83. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mampu menerima beban kerja yang terjadi dilapangan.
5. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Melayani konsumen dengan sepenuh hati), menunjukkan bahwa terdapat 2 (5,7%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 responden (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (40,0%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (25,7%). Nilai *mean* dari pernyataan 5 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju melayani konsumen dengan

sepenuh hati.

6. Distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Bekerja dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh manajemen kedai kopi modern ompugende), menunjukkan bahwa terdapat 3 (8,6%) responden yang menjawab tidak setuju, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 responden (17,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 responden (54,3%), responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (20,0%). Nilai *mean* dari pernyataan 6 adalah 3,86. Berdasarkan jawaban dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden setuju bekerja dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh manajemen kedai kopi modern ompugende.

#### 4. Uji Kualitas Data

##### a. Hasil Uji Validitas

##### 1) Hasil Uji Validitas Gaji (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Gaji (X<sub>1</sub>)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1.1	19.46	9.255	<b>.629</b>	.765
P1.2	19.46	8.667	<b>.726</b>	.741
P1.3	19.43	9.723	<b>.506</b>	.793
P1.4	19.43	9.311	<b>.629</b>	.765
P1.5	19.26	10.608	<b>.371</b>	.820
P1.6	19.40	9.835	<b>.561</b>	.781

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel gaji (X<sub>1</sub>) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan



pada variabel gaji di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

## 2) Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2.1	19.26	11.903	<b>.732</b>	.832
P2.2	19.31	11.398	<b>.802</b>	.818
P2.3	19.40	12.953	<b>.620</b>	.852
P2.4	19.26	11.903	<b>.732</b>	.832
P2.5	19.26	13.667	<b>.507</b>	.869
P2.6	19.23	12.946	<b>.587</b>	.857

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Dari Tabel 4.9 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai kolerasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

## 3) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	19.23	13.711	<b>.567</b>	.883
Y.2	19.29	12.034	<b>.839</b>	.837
Y.3	19.31	13.281	<b>.705</b>	.861
Y.4	19.31	11.810	<b>.869</b>	.831
Y.5	19.29	14.210	<b>.518</b>	.890
Y.6	19.29	13.504	<b>.676</b>	.865

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui hasil akhir dari output SPSS pada variabel kinerja karyawan (Y) setelah dilakukan pengolahan data pada kolom nilai *corrected item-total correlation* terdapat nilai korelasi antara nilai skor setiap butir dengan nilai skor total pada tabulasi responden. Hasil dari uji validitas sebanyak 6 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan di katakan valid (sah) dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar  $> 0,30$ .

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Gaji (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>),  
 Dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	<b>0,809</b>	Reliabel/Handal
X2	<b>0,867</b>	Reliabel/Handal
Y	<b>0,883</b>	Reliabel/Handal

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Pada Tabel 4.11 di atas dapat kita ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel penelitian gaji, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel handal (reliabel).

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

#### 1) Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov

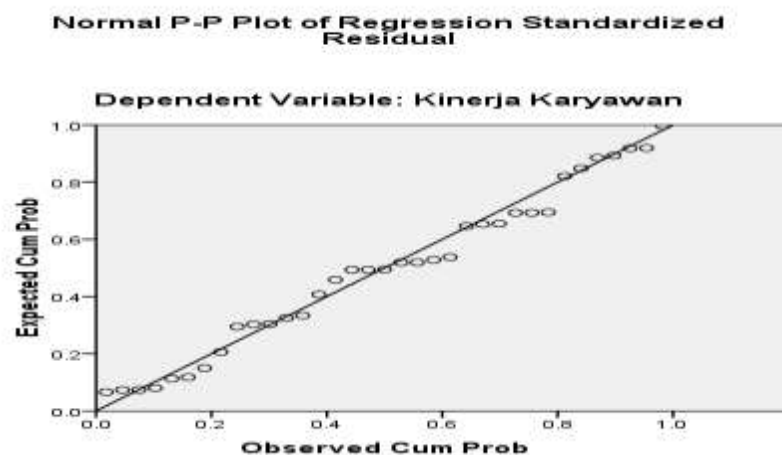
**Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89377414
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.592
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.875</b>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,875 > 0,05 nilai signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

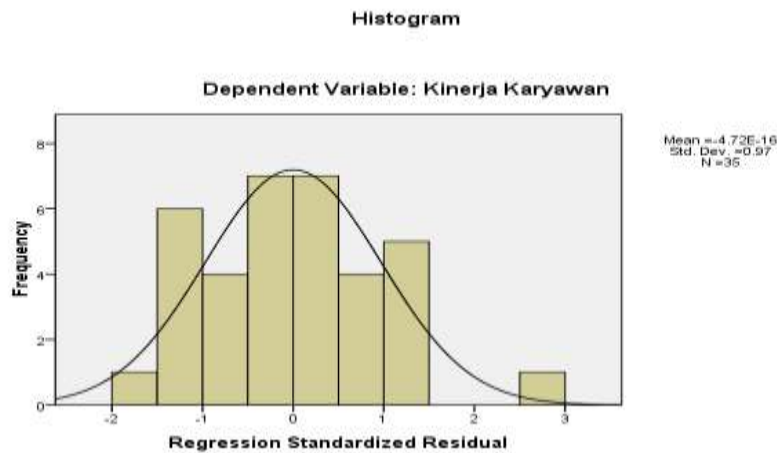
#### 2) Hasil PP-Plot Uji Normalitas



**Gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 PP-Plot Uji Normalitas di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.

### 3) Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: diolah oleh penulis (2021)

**Gambar 4.3** Histrogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 uji grafik normal PP-Plot grafik histogram digunakan unuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

### b. Hasil Uji Multikolienaritas

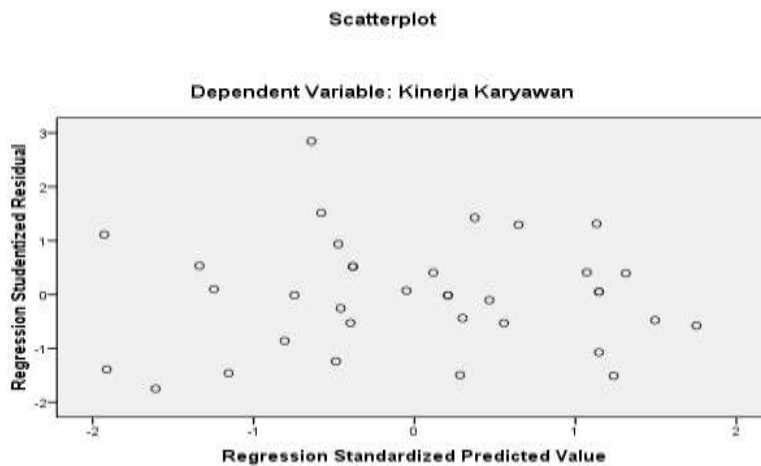
**Tabel 4.13** Hasil Uji Multikolienaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	.226	4.427
	Lingkungan Kerja	.226	4.427

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel gaji dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Hasil Uji Hetersokedastisitas



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 *Scatterplot* menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan tidak pula terlalu menyebar maka data dinyatakan terbebas dari masalah hetersokedastisitas.

## 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)  
 $X_1$  = Gaji (*Independent Variabel*)  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)  
 $\epsilon$  = *Error term*

**Tabel 4.14 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		<b>B</b>	Std. Error
1	(Constant)	<b>1.918</b>	1.022
	Gaji	<b>.381</b>	.091
	Lingkungan Kerja	<b>.699</b>	.080

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

a) Konstanta  $\alpha = 1,918$

Dari konstanta  $\alpha = 1,918$  dapat diketahui bahwa gaji dan lingkungan kerja tidak meningkat atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan sebesar 1.918 satuan.

b)  $\beta_1 = 0,381$

Jika ada kebijakan terhadap gaji naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,381 satuan.

c)  $\beta_2 = 0,699$

Jika ada kebijakan terhadap lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,699 satuan.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.125	2	299.563	<b>352.942</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	27.160	32	.849		
	Total	626.286	34			
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat di ketahui uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  352.942 >  $F_{tabel}$  2,91 (n-k-1 pada k = 35-3-1= 31 pada 3) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ( $H_3$ ) sebelumnya diterima.

#### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas gaji ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji parsial (Uji t).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	<b>1.876</b>	<b>.070</b>
	Gaji	<b>4.175</b>	<b>.000</b>
	Lingkungan Kerja	<b>8.797</b>	<b>.000</b>

Sumber: diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas saling mempengaruhi variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

#### 1) Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $t$  hitung Gaji sebesar  $4,175 > 1,69$  ( $n-k = 35-3 = 32$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai  $t$  hitung Lingkungan Kerja sebesar  $8,797 > 1,69$  ( $n-k = 35-3 = 32$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasinya adalah :



**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.957	<b>.954</b>	.921

*Sumber: diolah oleh penulis (2021)*

Dari Tabel 4.17 dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,954 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,954 (95,4%) Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaji dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 4,6,% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap secara parsial kinerja karyawan pada kedai kopi modern ompugende Medan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Gaji sebesar  $4,175 > 1,69$  ( $n - k = 35 - 3 = 32$  pada  $0,05 / 5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan “Gaji yang diberikan tepat waktu” kategori mean terendah dibanding beberapa pernyataan yang lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa gaji salah satu aspek penting bagi karyawan sebagai target akhir jika pekerjaan telah diselesaikan dengan semaksimal mungkin dan merupakan hak dari seluruh karyawan yang bekerja sesuai arahan dari perusahaan, dengan gaji yang telah disesuaikan terhadap jobdesc dan kewajiban-kewajiban kerja yang harus dilaksanakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan bersama maka pemberian gaji harus wajib diberikan oleh

perusahaan/kantor/outlet tepat pada waktunya sesuai dengan yang telah ditentukan sebelumnya agar mampu memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan setelah diberikan *feedback* yang seimbang dengan apa yang telah dikerjakannya secara maksimal selama sebulan masa kerja. Gaji hal yang penting bagi karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor psikologis yang terdiri oleh gaji (Priansa, 2017). Gaji merupakan sesuatu hal yang paling sensitif namun sangat berpengaruh bagi efektifnya suatu kinerja yang dikukan oleh sumber daya manusia dalam menjalani aktivitas manajemen untuk mampu memberikan segala sesuatu yang terbaik bagi perusahaan dimana ia bekerja.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Batubara, Pujanggoro & Buchari (2013) dan Subianto (2016) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kedai kopi modern ompugende Medan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung Lingkungan Kerja sebesar  $8,797 > 1,69$  ( $n-k= 35-3= 32$  pada  $0,05/5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan “Melakukan kerjasama antar karyawan dengan baik” kategori mean terendah dibanding beberapa pernyataan yang lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar karyawan yang baik akan memberikan efek positif dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, dalam kerjasama tentunya memerlukan kepekaan bagi setiap karyawan untuk saling memberikan dorongan, motivasi dan tindakan terkait penyelesaian suatu tugas yang diberikan untuk saling menutupi beberapa kekurangan antar karyawan sehingga pekerjaan yang berat akan terasa lebih mudah dan mampu diselesaikan dengan cepat sesuai dengan kemampuan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan kedai kopi modern ompugende Medan. Kerjasama akan menjadikan karyawan semakin solid dalam suatu lingkungan kerja yang bermanfaat bagi keadaan emosional dan harmonisasi antar karyawan yang bekerja untuk dapat mengerti serta memahami satu dengan yang lainnya demi satu tujuan menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan sigap, cepat dan tanggap untuk memberika rasa puas bagi seluruh konsumen yang datang ke kedai kopi modern ompugende Medan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor psikologis yang terdiri oleh lingkungan kerja (Priansa, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan lingkungan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan (Arianto, 2013).

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Nanulaitta (2018), Prayogatama & Surjanti (2017), dan Soegeng, Sutarno & Lamidi (2018) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kedai kopi modern ompugende Medan. Hal ini terlihat dari nilai  $t$  hitung Gaji sebesar  $4,175 > 1,69$  ( $n-k = 35-3 = 32$  pada  $0,05/ 5\%$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, maka gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan “Karyawan mampu memahami arahan kerja yang diberikan” kategori mean terendah dibanding beberapa pernyataan yang lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja segala aktivitas yang dilakukan memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi agar mampu memahami serta memberikan kemampuan yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan kepada masing-masing karyawan oleh karena itu dengan adanya pemahaman personal yang dimiliki oleh setiap karyawan hendaknya akan mampu membantu mendengar setiap arahan yang diberikan oleh atasan agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan strategi yang potensial, tuntutan pekerjaan menyebabkan setiap karyawan sedikit berkurang konsentrasinya sehingga memerlukan kekuatan fisik serta ingatan dalam mengerjakan jobdesc yang diberikan demi terciptanya kinerja yang memuaskan untuk mencapai profitabilitas perusahaan yang maksimal dalam jangka panjang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya faktor psikologis yang terdiri oleh gaji dan lingkungan kerja (Priansa, 2017). Menurut

Mondy (2014) kinerja karyawan merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Batubara, Pujangkoro & Buchari (2013) dan Subianto (2016) yang menyatakan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Gaji Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende.
3. Gaji dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Modern Ompugende.

#### **B. Saran**

1. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel gaji dengan mean terendah tentang “Gaji yang diberikan tepat waktu” maka dari itu peneliti menyarankan pada manajemen kedai kopi ompugende Medan untuk dapat memberikan batas maksimal pemberian gaji kepada karyawan sehingga karyawan tidak menunggu terlalu lama tanpa kejelasan serta manajemen juga harus mampu mengatasi permasalahan terkait penyebab keterlambatan penyerahan gaji apalagi selama bekerja sebulan penjualan stabil bahkan meningkat.
2. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel lingkungan kerja dengan mean terendah tentang “Melakukan kerjasama antar karyawan dengan baik” maka dari itu peneliti menyarankan pada seluruh karyawan kedai kopi ompugende Medan untuk dapat saling menciptakan kesolidan dalam bekerja mengurangi sikap individualisme dan lebih menerapkan prinsip kolektivisme guna memberikan yang terbaik pada kedai kopi, serta karyawan harus mampu

untuk saling menutupi (*nge-backup*) pekerjaan dengan karyawan lainnya untuk memberikan rasa kebersamaan yang efektif dalam bekerja.

3. Berdasarkan pernyataan kuesioner pada variabel kinerja karyawan dengan mean terendah tentang “Karyawan mampu memahami arahan kerja yang diberikan” maka dari itu peneliti menyarankan pada seluruh karyawan kedai kopi ompugende Medan untuk mendengarkan setiap arahan penting pada saat briefing yang diberikan oleh atasan bahkan kalau perlu segala catatan-catatan penting dalam menyelesaikan pekerjaan strategis yang harus dilakukan guna memaksimalkan terciptanya kinerja yang baik. Setiap karyawan juga jangan sungkan untuk mendengarkan masukan serta ide-ide dari karyawan lainnya dalam artian membangun dan evaluasi kerja yang harus dilaksanakan selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Bohlander George W. & Snell Scott A. 2010. *Managing Human Resources, 15th Edition*. South-Westren Cengage Learning, Canada.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart. Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : BPFEE Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Grasindo.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta : BPFEE UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Hasibuan, dan Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan: IX. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persa
- Kaswan. (2016). *Pengembangan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta: Bandung.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.



- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Griyatur Pustaka
- Manullang, M. & Pakpahan, M. (2014), *Metodologi Penelitian*. Citapustaka Media. Bandung.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Rahim, A. (2011). "Managing Conflict in Organizations", 4th Edition. (New Jersey: Transaction Publishers. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*; Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, et al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryadana, M.L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2013). *Perilaku Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.