

aulia dwijayanti

by

Submission date: 24-Aug-2023 07:49PM (UTC-0500)

Submission ID: 2099864126

File name: Bismillah_Sempro_Aulia_Dwijayanti_15_agstus-2.docx (857.15K)

Word count: 6487

Character count: 41408



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Sidoarjo

The Effect of Human Resource Development, Work Environment and Wages on Employee Performance at CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Sidoarjo

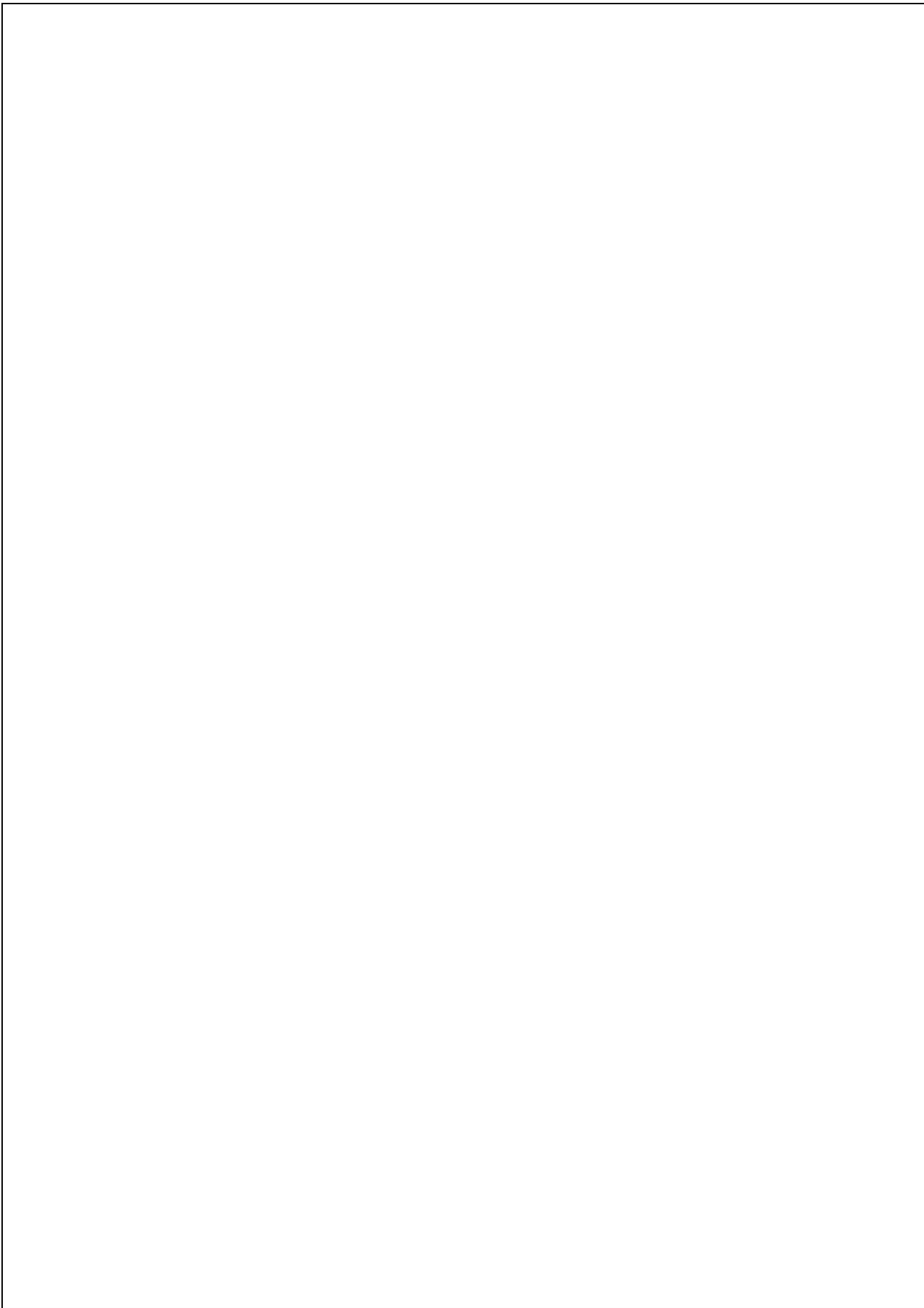
Aulia Dwijayanti
192010200104

Dosen Pembimbing
Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Dosen Penguji
Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus 2023**



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan kerja dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo**

Nama Mahasiswa : Aulia Dwijayanti
NIM : 192010200104

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.,

NIDN. 0715067304

Dosen Penguji 1

Hasan Ubaidillah, S.E., M.M.

NIDN. 072607304

Dosen Penguji 2

NIDN.

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.,

NIDN. 0715067304

Dekan

Poppy Febriana, S.sos., M.Med.Kom.

NIDN. 0711028001

Tanggal Ujian

(/ /)

Tanggal Lulus

(/ /)

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan	1
Daftar isi	2
I. Pendahuluan	3
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
Kategori SDGs	4
II. Literatur Review	4
Pengembangan Sumber Daya Manusia	4
Lingkungan Kerja	4
Pengupahan	5
III. Metode Penelitian	5
Kerangka Konseptual	7
Definisi Operasional	7
Jadwal Penelitian	8
Daftar Pustaka	9

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Sidoarjo

“The Effect of Human Resource Development, Work Environment and Wages on Employee Performanc”

Aulia Dwijayanti¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Hasan Ubaidillah³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

auliad00@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id, ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource development, work environment and remuneration on employee performance. This study uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consisted of all employees of CV. Blessings of Sultan Ali Sidoarjo Regency, totaling 262 people. This study involved a sample of 158 respondents who were selected according to calculations using the slovin formula and using a purposive sampling technique. The data used in this study consisted of primary data obtained from distributing questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques using statistical methods to analyze data. The statistical method used is SPSS 23. Based on the results of the study, it was found that human resource development has a positive and significant effect on the performance of employees of CV. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency. The work environment has a positive and significant influence on the performance of CV employees. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency. Wages have a positive and significant impact on the performance of CV employees. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency. In addition, in this context the development of human resources, work environment and remuneration have been shown to have a significant influence on the performance of CV employees. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency.*

Keywords - *human resource development; work environment; Remuneration; employee performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pengupahan teradap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV. Berkahh Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 262 orang. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 158 respondenn yang dipilih sesuai perhitungan dengan rumusan slovin serta menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif denen menggunakan metode statistic untuk menganalisis data. Metode statistic yang digunakan adalah SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Pengembangan sumber daya manusia pengaruh positif dan signifikan teradap kinerja Karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Pengupahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, dalam konteks ini pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pengupahan secara terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo.*

Kata Kunci - *pengembangan sumber daya manusia; lingkungan kerja; pengupahan; kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Peran terpenting dalam menjalankan sebuah perusahaan ialah membangun sumber daya manusia yang baik, karena manusia (karyawan) merupakan penerak utama dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian yang selalu berperan aktif setiap aktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kreativitas baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dapat dilihat dari perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik menentukan tingkat keberhasilan efektivitas untuk membangun sebuah perusahaan. [1].

Pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan hal yang sangat diperhatikan, sebab melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan terciptanya kinerja karyawan yang sangat berpotensi lebih agar system dan hasil produk yang diinginkan sesuai dengan harapan yang dituju [2]. Program pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan diharapkan dapat diterapkan pada seluruh karyawan, baik saat mereka masuk ke dalam perusahaan maupun secara berkelanjutan tergantung kebutuhan pekerjaan. Pelatihan pengembangan sdm guna meningkatkan kompetensi karyawan ke jenjang keahlian lebih tinggi di bidangnya atau penyesuaian apabila ada pengembangan teknologi baru yang harus di tangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya[3]. Adapun, ketidakberhasilan standar sistem sumber daya manusia pada perusahaan, beberapa program gagal mencapai potensinya karena manajemen puncak tidak terlibat atau sasaran-sasaran perusahaan tidak terdefiniskan [4]. Dalam fenomena ini implementasi pengembangan sumber daya manusia perusahaan sangat perlu dilakukan agar dapat memotivasi diri sendiri sehingga memiliki pengalaman yang luas lagi guna mengembangkan kompetensi diri dan karirnya.

Menurut Stewart (2009), lingkungan kerja adalah sekumpulan kondisi atau keadaan sekitar lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut[5] Mendapatkan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh untuk mendapatkan kesuksesan seseorang. Untuk mendapatkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal – hal yang ada di lingkungan kerja harus dipertimbangkan. Dan juga mempertimbangkan lokasi kerja yang sesuai akan memberikan kenyamanan lebih untuk menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan[6] Dalam fenomena yang terdapat diobjek penelitian ini adalah lingkungan kerja di perusahaan ini terindikasi kurang nyaman, dimana banyaknya keluhan pada devisi operasional, konflik dengan rekan kerja, kebersihan belum terjaga sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Pengupahan karyawan ialah salah satu bentuk motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan berperan aktif guna memenuhi kebutuhan hidupnya serta agar mencapai tujuan perusahaan. Upah yaitu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat (1), upah diartikan sebagai imbal balas dari pemberi kerja atau perusahaan kepada pekerja/karyawan dalam berupa uang seperti yang ditentukan dan dibayar sesuai peraturan perundang-undangan atau kesepakatan bersama dalam menjalankan kerja, termasuk memberikan kompensasi kepada pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan atau akan dilakukan. [7]. Di dalam perusahaan faktor pemberian upah sangat berpengaruh. Faktor Kinerja karyawan mengalami penurunan bisa disebabkan oleh ketidak sesuaian upah, tunjangan dan kompensasi yang diberikan perusahaan[8]. Dalam fenomena ini, pemberian upah yang kurang memadai sering menjadi alasan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang tidak maksimal atau bahkan berhenti karena tidak ketepatan waktu diberikan dan tidak sesuai dengan upah yang diterimanya. Oleh karena itu penerapan pemberian upah yang sesuai waktu yang disepakati diawal dan kesesuaian nilai upah yang didapat merupakan nilai utama dari produksi perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh [9],[10],[11] terdapat kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang lingkungan kerja. Dari hasil penelitian tersebut lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh [12],[13] terdapat kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu tentang lingkungan kerja. Dari hasil penelitian tersebut lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Berdasarkan penelitian [14], pada penelitian tersebut peneliti menggunakan Teknik *Accidental sampling* Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan *Teknik purposive Sampling*

1.1 Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia, Lingkungan Kerja dan pengupahan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, pengupahan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

1.3 Kategori SDGs

Peneliti mengambil judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak.

II. LITERATUR REVIEW

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Tarigan & Nasution, 2014 : 147) adalah proses mempersiapkan orang untuk membawa lebih banyak tanggung jawab terkait dengan tugas dan fungsi anda di dalam perusahaan yang dicapai dengan meningkatkan kapasitas intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut singodimedjo (2016) pengembangan sumber daya manusia adalah konfigurasi individu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda yang dalam perusahaan, yang biasanya dikaitkan dengan peningkatan ketrampilan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik [15].

Menurut pandangan Nurhaliza (2021) indikator pengembangan SDM yaitu sebagai berikut [16] :

- 1) Rotasi unit kerja, Pengalihan tugas dan tanggung jawab karyawan sebagai upaya perusahaan untuk mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terampil.
- 2) Latihan intruksi pekerjaan, diadakan pelatihan khusus oleh perusahaan untuk para karyawannya yang bertujuan untuk mengembangkan dan menjaga stabilitas dasar proses kerja di dalam perusahaan.
- 3) Pengarahan, tindakan untuk memastikan bawa semua anggota tim berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan upaya perusahaan.

Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [3], [17],[18],[19],[20], Dari hasil penelitian tersebut pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh positif dan sangat signifikan kinerja karyawan dan tidak ditemukan penelitian terdahulu tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bahwasanya berpengaruh negatif tidak signifikan.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja menurut teori Nitisebito yaitu semua hal yang terdapat di sekitaran para karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya [21]. Sedangkan menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah memberikan kesan aman, nyaman, perasaan betah, tenang dan sebagainya dimana suatu keadaan di tempat kerja yang baik mencakup aspek fisik dan non fisik [22].

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisebito (1992:2728) yaitu [23] :

- 1) Suasana kerja. Kondisi di sekitar karyawan yang mampu membentuk semangat dan gairah karyawan ketika bekerja.
- 2) Ketersediaan fasilitas. Peralatan atau mesin yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja penunjang proses di tempat kerja.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi karyawan dengan kolega dan rekan di unit lain

Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [9],[10],[11]. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [12],[13]. Hasil dari penelitian tersebut Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan.

Pengupahan (X3)

Upah merupakan tanda imbal balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang dikeluarkan untuk perusahaan sesuai dengan kesepakatan bersama. Menurut (Joni & Hikmah, 2022) mengemukakan bahwa dengan pemberian upah atas aspek kinerja harian, sering diimplementasikan pada sebuah pabrik. Terkadang upah juga didasarkan pada unit tenaga kerja yang diproduksi. Sementara itu (Hasibuan, 2011) berpendapat bahwa upah adalah pendapatan yang diterima oleh pekerja/karyawan (buruh) baik berupa uang maupun barang selama suatu periode kegiatan ekonomi. [24].

Indikator upah menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43 antara lain [25] :

- 1) Memadai/memenuhi syarat. . Karyawan mendapatkan upah secara adil sesuai UMR
- 2) Keadilan/kewajaran. Pemberian imbalan secara adil sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.
- 3) Seimbang, Adanya keseimbangan yang layak antara harapan dengan kenyataan upah yang diterima karyawan.
- 4) Biaya yang efektif, Kesanggupan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya.
- 5) Terjamin. Dapat dapat membantu mencukupi kebutuhan pokok.
- 6) Perangsang kerja. Menjadi motivasi semangat menyelesaikan tanggung jawab kerja.
- 7) Kepantasan / dapat diterima. karyawan memiliki hak untuk mengetahui secara transparan perincian (potongan, bonus) yang perusahaan berikan.

Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [26],[8],[27] Dari hasil penelitian tersebut pengupahan sangat signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [28] Hasil dari penelitian tersebut pengupahan terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan.

Kinerja Karyawan (Y)

kinerja merupakan hasil proses tenaga atau kemampuan dari karyawan yang dihasilkan melalui aspek dan tahapan – tahapan yang diharapkan tercapai selama bekerja dalam periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri[29]. Sedangkan peneliti lain mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil dari kegiatan seseorang ataupun kelompok melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan tersebut dengan jarak waktu tertentu yang dipengaruhi berbagai faktor. Hasil dari kegiatan yang dimaksud ialah hasil penyelesaian tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab dan fungsi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan [30].

Kinerja dapat di ukur menggunakan indikator menurut Cesilia et al [31] yang mana meliputi:

- 1) Kualitas, keterampilan dan kemampuan karyawan yang dimilikinya menjadi pengaruh hasil kerjanya.
- 2) Kuantitas, Jumlah produksi atau jumlah unit yang diselesaikan dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan Waktu, Karyawan mengoptimalkan waktu sebaik - baiknya dan menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditetapkan.
- 4) Efektifitas, Memaksimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan agar menambah hasil pekerjaan dari setiap karyawan.
- 5) Kemandirian, karyawan harus mempunyai sifat mandiri dan profesional dalam mengerjakan tugasnya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. objek pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Berkah Sultah Ali yang bertempat di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61272. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 262 orang dimana data tersebut merupakan data dari karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini diasumsikan 158 responden. Dan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria responden antara lain:

- (1) Pegawai yang memiliki masa kerja di minimal 1 tahun
- (2) karyawan dengan status kerja tidak tetap.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung maupun menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dalam total 28 item pertanyaan dan sekunder. Pernyataan terdiri dari variabel pengembangan sdm dengan 3 indikator menurut [16] yaitu Rotasi unit kerja, Latihan intruksi pekerjaan, Pengarahan sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel Lingkungan Kerja dengan 3 indikator menurut [23] yaitu suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, hubungan dengan rekan kerja sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel pengupahan dengan 4 indikator menurut [25] yaitu Keadilan/ kewajaran (Equitable), Seimbang (Balance pay), Perangsang kerja (Incentive providing), Kepantasan/dapat diterima (Acceptable) sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Variabel kinerja karyawan dengan 4 indikator menurut [30] yaitu kualitas, kuantitas, karyawan mengoptimalkan waktu dengan baik, keprofesionalan karyawan sehingga diperoleh 8 item pertanyaan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada karyawan kantor CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS). Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji t, serta uji f.

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pengupahan (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja (Y).

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pengembangan sumber daya manusia ialah suatu proses kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk pengembangan karyawan dalam jangka waktu tertentu dan dapat meningkatkan kondisi perusahaan di masa yang akan datang dalam [32]:

Menurut pandangan Nurhaliza (2021) indikator pengembangan SDM yaitu sebagai berikut [16]:

1. Rotasi unit kerja, Pengalihan tugas dan tanggung jawab karyawan untuk mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terampil.
2. Latihan intruksi pekerjaan, diadakan pelatihan khusus untuk para karyawannya yang bertujuan untuk mengembangkan dan menjaga stabilitas dasar proses kerja di dalam perusahaan.
3. Pengarahan, tindakan untuk memastikan bawa semua anggota tim berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan upaya perusahaan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Definisi operasional variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu semua hal yang terdapat di sekitaran para karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya[21].

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (1992:2728) yaitu[23]:

- 1) Suasana kerja. Kondisi di sekitar karyawan yang mampu membentuk semangat dan gairah karyawan ketika bekerja.
- 2) Ketersediaan fasilitas. Peralatan atau mesin yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi karyawan dengan rekan kerja dan rekan di unit yang lain

3. Pengupahan (X3)

Definisi operasional variabel pengupahan dalam penelitian ini mengacu pada teori Hasibun (2008) bahwa upah ialah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian atas dasar perjanjian pembayaran yang disepakati.[33].

Indikator upah menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) antara lain [25]:

- 1) Keadilan/kewajaran (Equitable). Karyawan mendapatkan upah secara adil sesuai UMR.
- 2) Seimbang (Balance pay) Semua jenis imbalan harus Seimbang, adanya layak antara harapan dengan kenyataan upah yang diterima karyawan.
- 3) Perangsang kerja (Incentive providing). menjadi motivasi semangat menyelesaikan tanggung jawab tugas kerja.
- 4) Kepantasan / dapat diterima. karyawan berhak mengetahui secara transparan rincian (potongan, bonus) yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kinerja (Y)

kinerja ialah hasil dari kegiatan seseorang ataupun kelompok melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan tersebut dengan jarak waktu tertentu yang dipengaruhi berbagai faktor. Hasil dari kegiatan yang dimaksud ialah hasil penyelesaian tugas kerja karyawan yang

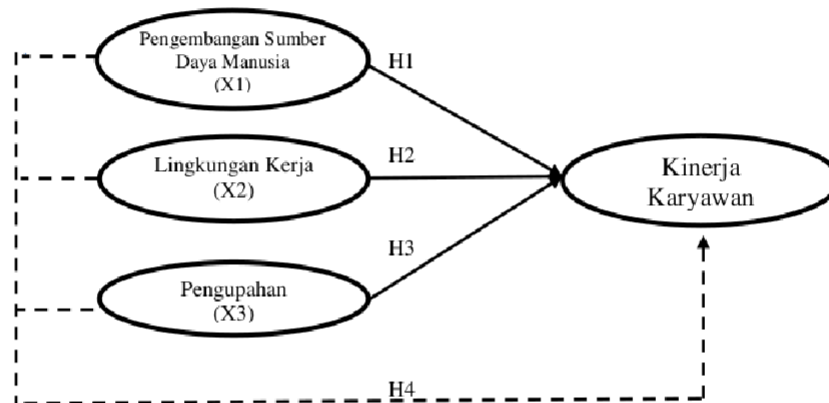
menjadi tanggung jawab dan fungsi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan [30].

Kinerja dapat di ukur menggunakan indikator menurut Cesilia et al [31] yang mana meliputi:

- 1) Kualitas kerja, keterampilan dan kemampuan karyawan yang dimilikinya menjadi pengaruh hasil kerjanya.
- 2) Kuantitas, Jumlah produksi atau jumlah unit yang diselesaikan dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Karyawan mengoptimalkan waktu sebaik - baiknya dan menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditetapkan.
- 4) keprofesionalan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual istilah dan definisi yang akan menunjukkan gambaran abstrak tentang suatu fenomena atau kerangka pemikiran yang akan diuji. Kerangka pemikiran merupakan hasil berpikir rasional dalam menggambarkan rumusan suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X : Variabel Bebas
Y : Variabel Terikat
—————> : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan pendahuluan yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang sedang diselidiki yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, dapat disimpulkan dugaan sementara hipotesis dari penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Pengembangan SDM (X1) dapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sultan Ali

H2: Lingkungan Kerja (X2) dapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sultan Ali

H3: Pengupahan (X3) dapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sultan Ali

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan SDM (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pengupahan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sulatan Ali

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator yang terdapat dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dan tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (R hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0.422	0.156	0.000	Valid
	X1.2	0.448	0.156	0.000	Valid
	X1.3	0.496	0.156	0.000	Valid
	X1.4	0.464	0.156	0.000	Valid
	X1.5	0.531	0.156	0.000	Valid
	X1.6	0.489	0.156	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.550	0.156	0.000	Valid
	X2.2	0.536	0.156	0.000	Valid
	X2.3	0.583	0.156	0.000	Valid
	X2.4	0.616	0.156	0.000	Valid
	X2.5	0.535	0.156	0.000	Valid
	X2.6	0.508	0.156	0.000	Valid
Pengupahan (X3)	X3.1	0.643	0.156	0.000	Valid
	X3.2	0.502	0.156	0.000	Valid
	X3.3	0.618	0.156	0.000	Valid
	X3.4	0.523	0.156	0.000	Valid
	X3.5	0.475	0.156	0.000	Valid
	X3.6	0.466	0.156	0.000	Valid
	X3.7	0.503	0.156	0.000	Valid
	X3.8	0.449	0.156	0.000	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Variabel (R hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.517	0.156	0.000	Valid
	Y.2	0.535	0.156	0.000	Valid
	Y.3	0.431	0.156	0.000	Valid
	Y.4	0.338	0.156	0.000	Valid
	Y.5	0.284	0.156	0.000	Valid
	Y.6	0.384	0.156	0.000	Valid
	Y.7	0.451	0.156	0.000	Valid
	Y.8	0.387	0.156	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas membuktikan bahwasanya seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.156$), serta nilai daripada signifikansi yang lebih kecil dari $<0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur dari variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabel

Variabel	<i>Crocbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0.798	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.701	0.6	Reliabel
Pengupahan (X3)	0.690	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.740	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel X1 pengembangan SDM memiliki nilai *crocbach's alpha* sebesar 0.798, variabel X2 lingkungan kerja sebesar 0.701, variabel X3 pengupahan sebesar 0.740, dan variabel Y kinerja karyawan sebesar 0.740. Maka pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 . Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		158
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.39334809
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.038
<i>Test Statistic</i>		.060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *Asymp.sig* dari uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0.200 ($0.200 > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

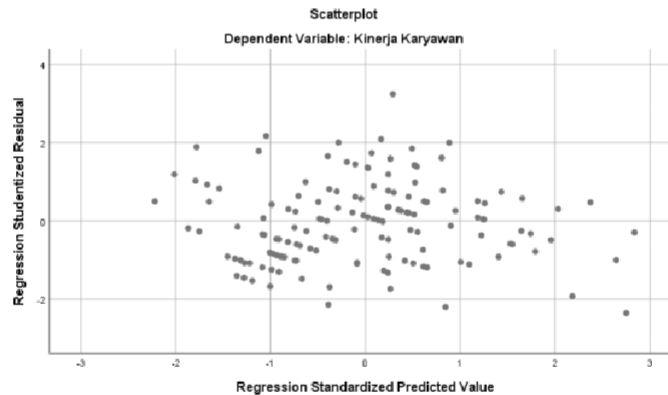
		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Pengembangan SDM	.816	1.226
	Lingkungan Kerja	.532	1.878
	Pengupahan	.520	1.924

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X1 pengembangan SDM memiliki nilai $1.226 < 10$, untuk variabel X2 lingkungan kerja memiliki nilai $1.878 < 10$, dan untuk variabel X3 pengupahan memiliki nilai $1.924 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara melihat tidak terjadi uji heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola, serta tersebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar beriku



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik-titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>			T	Sig.
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.616	2.286		4.643	.000
	Pengembangan SDM	.187	.082	.165	2.286	.024
	Lingkungan Kerja	.307	.101	.271	3.038	.003
	Pengupahan	.271	.088	.278	3.079	.002

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Pada tabel 5, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 10,616 + 0,187X_1 + 0,307X_2 + 0,271X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut diatas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. *Constant*

Konstanta (a) yang bernilai positif 10,616 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari pengembangan SDM (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengupahan (X3), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 10,616.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Koefisien bernilai positif 0,187 antara variabel pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 18,7%.

3. Lingkungan Kerja

Koefisien bernilai positif 0,307 antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 30,7%.

4. Pengupahan

Koefisien bernilai positif 0,271 antara variabel pengupahan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 27,1%.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.616	2.286		4.643	.000
	Pengembangan SDM	.187	.082	.165	2.286	.024
	Lingkungan Kerja	.307	.101	.271	3.038	.003
	Pengupahan	.271	.088	.278	3.079	.002

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($158 - 3 - 1 = 154$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,655 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 2,286. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2,286 lebih besar daripada t-tabel 1,655 dan signifikan $0,024 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pengembangan SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3,038. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3,038 lebih besar daripada t-tabel 1,655 dan signifikan $0,003 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. **Pengaruh Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3,079. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3,079 lebih besar daripada t-tabel 1,655 dan signifikan $0,002 < 0,5$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pengupahan (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic: 23 for Windows

Tabel 7. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.869	3	160.956	27.562	.000 ^b
	Residual	899.314	154	5.840		
	Total	1382.184	157			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai f-hitung sebesar 27.562 sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($158 - 3 - 1 = 154$), maka diperoleh f-tabel sebesar 2.66, oleh karena itu f-hitung $27.561 > f$ -tabel 2.66 dan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. dengan demikian H_4 diterima bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan pengupahan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkah Sultan Ali kabupaten Sidoarjo. Karena Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk menciptakan karyawan yang lebih baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [3], [17],[18],[19],[20] yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo pada indikator Latihan intruksi pekerjaan, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi ketrampilan atau keahlian pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh para karyawan perusahaan. Hal ini dapat memberikan pandangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan Sumber Daya Manusia di bangun dengan 3 indikator yaitu : rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : setelah diadakan pelatihan oleh perusahaan, kemampuan karyawan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena di sekitar lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini dapat diartikan para karyawan akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] [10] [11] yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [12] [13] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Berkah Sultan Ali kabupaten Sidoarjo diarahkan pada indikator suasana kerja, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian. Lingkungan kerja dibangun dengan 3 indikator yaitu : Suasana kerja. Ketersediaan fasilitas, Hubungan dengan rekan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator ada pada indikator suasana kerja hal ini dibuktikan bahwa karyawan menyikapi permasalahan yang terjadi serta mempunyai rasa memiliki terhadap semua fasilitas penunjang kerja sehingga suasana kerja menjadi aman dan nyaman. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja.

3. Pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan .hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa pengupahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena lewat pengupahan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan, sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan. Melalui pengupahan inilah manajer mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar. Hasil ini sejalan dengan penelitian [26] [8] [27] yang menyatakan pengupahan sangat signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian [28] Hasil dari penelitian ini pengupahan terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan CV. Berkah Sultan Ali diarahkan pada indikator Keadilan/ kewajaran. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi Perusahaan untuk mengembangkan strategi pengembangan diri karyawan yang lebih efektif untuk meningkatkan keahlian kerja serta meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Pengupahan di bangun dengan 4 indikator yaitu : keadilan / kewajaran, Seimbang, perangsang kerja, Kepantasan / dapat diterima. Kontribusi terbesar ada pada indikator keadilan / kewajaran dapat dibuktikan bahwa upah yang dibayarkan kepada karyawan yang diberikan pada karyawan berdasarkan jam kerja, pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : upah yang diterima cukup berdasarkan keahlian yang karyawan miliki.

4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan bahwa ditemukan secara simultan Pengembangan sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan karena masing – masing variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan memiliki peranan yang penting bagi suatu perusahaan. Hal tersebut

terbukti apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Kinerja dibangun oleh indikator antara lain: kualitas kerja; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator kualitas, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika pegawai memberikan kinerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja karyawan wajib memperhatikan faktor – faktor pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pengupahan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Semakin kuat faktor – faktor tersebut di jalankan maka akan cenderung berdampak baik terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo.

VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Mengucap syukur kepada Allah SWT, yang selalu ada dengan rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir saya dengan lancar dan kuat. Walaupun banyak tantangan yang dihadapi dalam penulisan tugas akhir ini, namun dapat diatasi dengan bantuan, arahan dan partisipasi dari berbagai pihak. Penulis juga mengucapkan (1) Terima kasih Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang turut serta dalam kelancaran proses penyusunan tugas akhir penelitian ini: (2) Kedua orang tua dan saudara yang selalu ada untuk menyayangi, memberikan dukungan dan memotivasi sehingga saya dapat terus mengerjakan tugas akhir penelitian ini hingga selesai: (3) Orang – orang terdekat saya yang terus menyemangati, memotivasi dan memberikan berbagai pengalaman dengan saya selama proses perkuliahan dan menyelesaikan tugas akhir penelitian ini dan terakhir penulis ucapkan rasa terimakasih kepada (4) karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama

REFERENCE

- [1] Muhammad Iqbal, "Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Food," *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 130–141, 2022, doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.503.
- [2] M. Panjaitan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa," *J. Ilm. METHONOMI*, vol. 3, no. 2, pp. 7–15, 2017.
- [3] K. Pegawai and P. T. Indojoya, "PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA Maludin Panjaitan," vol. 3, no. 2, pp. 7–15, 2017.
- [4] A. Yusran and Sodik, "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–11, 2018.
- [5] M. S. Sedayu, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," no. 26, pp. 136–145.
- [6] N. Latif, A. Ismail, and A. Irwan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Abstrak," vol. 5, no. 1, pp. 585–591, 2022.
- [7] P. Studi, A. Bisnis, P. Darussalam, P. S. Akuntansi, and P. Darussalam, "Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama," vol. 1, no. 4, pp. 531–543, 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i4.1007.
- [8] P. Gaji *et al.*, "Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz," vol. 3, no. 5, pp. 23–28, 2013.
- [9] D. Saputra, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang," vol. 2, no. 2, 2023.
- [10] P. N. Sari, "ISSN : 2809-7491," vol. 3, pp. 11–17, 2023.
- [11] E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," vol. 22, no. 2, pp. 173–180, 2022.
- [12] P. Motivasi, "Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah," vol. 5, no. 5, pp. 2653–2665, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v5i5.2853.
- [13] N. N. Naimah, A. Nurhidayati, A. Info, and A. History, "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang," vol. 6, pp. 3427–3432, 2023.
- [14] Ambita, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai," *Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2013.
- [15] S. D. Apriliana and E. R. Nawangsari, "Competency-based human resource (HR) training and development," vol. 23, no. 4, pp. 804–812, 2021.
- [16] J. Riset, M. Prodi, M. Fakultas, and B. Unisma, "Vol. 12. No. 02 ISSN: 2302-7061," vol. 12, no. 02, pp. 585–594.
- [17] F. R. Findarti, "PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA," vol. 4, no. 5, pp. 937–946, 2016.
- [18] C. G. Tarigan and M. A. Nasution, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai," vol. 2, no. 2, pp. 146–153, 2014.
- [19] F. M. Nugraha, J. E. Tulung, F. V Arie, P. K. Individu, and D. A. N. Pengembangan, "SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) UNIT DOK DAN GALANGAN, BITUNG INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTER, PERSONALITY, AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) UNIT DOK DAN GALANGAN, BITUNG Jurnal EMBA Vol. 9 No. 2 April 2021, Hal. 724- 735," vol. 9, no. 2, pp. 724–735, 2021.
- [20] R. Juwita, B. Pusat, S. Kabupaten, and O. Ilir, "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir," vol. 2, no. 1, 2019.
- [21] B. Bisnis, "Pengaruh Motivasi(Agus Budi P & Octavia Wulandari) Buletin Bisnis & Manajemen," vol. 02, no. 01, pp. 9–26.
- [22] R. Oktavia, J. Fernos, A. History, B. Organisasi, and L. Kerja, "Jurnal economina," vol. 2, no. April, 2023.
- [23] D. A. N. Pelatihan, T. Kinerja, and A. Naa, "DI KANTOR DISTRIK BINTUNI KABUPATEN TELUK BINTUNI," vol. 2, no. 02, pp. 167–176, 2017.
- [24] P. Oktaviani, "TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021)," vol. 3, no. 1, 2023.
- [25] K. N. Selatan, "untuk variabel Upah sebesar 2,539 dan nilai t," vol. 5, pp. 111–124, 2022.
- [26] A. Umar, "Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar," vol. 10, 2012.
- [27] S. Pada, K. Fenanlampir, and M. Si, "J our n al se k o l ah ti n ggi il m u ek o n o m i s a u ml a ki," no. 1,

- 2023.
- [28] K. Cv and M. Bangunan, "20,025> f," pp. 45–51.
- [29] A. Umar and S. Norawati, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU," vol. 5, no. 1, pp. 835–853, 2022.
- [30] S. P. Siagian, "Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.XYZ," 2019.
- [31] G. Prapitasari, "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK," 2019.
- [32] P. Pt, C. Guna, and C. Malang, "Jurnal Ekonomi MODERNISASI," pp. 22–40.
- [33] N. Said, E. Situmorang, and S. A. Bauw, "Penerapan Kebijakan Upah Minimum Provinsi Dan Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Kontraktor Nurhalisa Abadi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat," vol. 16, pp. 183–199, 2022.

Uji plagiasi

ORIGINALITY REPORT

7 %

SIMILARITY INDEX

7 %

INTERNET SOURCES

2 %

PUBLICATIONS

0 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

3 %

2

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

2 %

3

jurnal.pancabudi.ac.id

Internet Source

2 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Uji plagiasi

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19