

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Sejarah Rocket Chicken Indonesia

Rocket Chicken adalah Perusahaan kemitraan yang bergerak di Bidang Fast Food Restaurant, dengan produk unggulan, Fried chicken, Burger, Steak dan Chinese food, dengan konsep menyajikan makanan yang sehat, berkualitas, halal, dengan cita rasa yang khas, harga terjangkau bagi semua kalangan masyarakat yang diolah dengan bumbu pilihan.

Rocket Chicken berdiri pada 21 Februari 2010, mulai membuka kemitraan dan mendorong pengusaha-pengusaha baru dengan modal yang terjangkau untuk memiliki suatu usaha bidang makanan yang dapat dikelola oleh perorangan atau berbadan hukum.

Presiden Direktur Rocket Chicken yakni Bapak H. Nurul Atik, yang merupakan mantan *cleaning service* di California Fried Chicken (CFC) cabang Semarang, Jawa Tengah. Hasil dari kegigihan beliau yang berawal dari seorang yang mempunyai jabatan *Cleaning Staff*, kini beliau memiliki restoran makanan cepat saji sendiri yang mempunyai 1.000 gerai tersebar di seluruh Indonesia.

Kisah Nurul dalam menapaki dunia kerja berawal ketika ia lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA). Lantaran ingin meringankan beban orang tua, Nurul berencana untuk melanjutkan kuliahnya dengan biaya sendiri. Sempat menganggur selama setahun mencari pekerjaan, Nurul akhirnya diterima bekerja di CFC. Beliau juga bekerja sesuai dengan profesi yang dibutuhkan pada saat itu yakni sebagai *cleaning service* alias tukang bersih-bersih di restoran cepat saji itu. Karena kinerjanya yang bagus ia kemudian diangkat menjadi pegawai tetap. Selang tiga bulan berjalan, akhirnya Nurul diangkat menjadi tukang cuci piring selama empat bulan, ia cepat bergeser ke posisi juru masak selama empat bulan. Hasil kinerja yang bagus, beliau diangkat lagi menjadi kasir selama enam bulan. Tak hanya sampai di situ, Bapak Nurul lalu naik pangkat menjadi seorang *supervisor*

selama satu tahun. Bapak Nurul juga sempat menjabat sebagai asisten manajer selama dua tahun di perusahaan yang sama. Karena kekosongan di bagian audit. Bapak Nurul kemudian menggantikan posisi tersebut selama tiga bulan. Tak memerlukan waktu lama kemudian beliau menjadi manajer area selama dua tahun.¹

Melalui tahapan proses yang panjang, akhirnya berdirilah gerai-gerai Fast Food Restaurant dengan brand Rocket Chiken mulai dari daerah tingkat 1 hingga daerah tingkat 2 seperti di DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat. Keunggulan Rocket Chiken dengan membidik pangsa pasar seluruh kalangan lapisan masyarakat sehingga bisa didirikan hingga ke daerah-daerah dengan didukung system Manajemen yang telah teruji menjadikan Rocket Chiken sebagai usaha yang mempunyai Brand awareness tinggi, prospektif dan marketable.

b. Visi dan Misi

1) Visi

- a) Membangun jaringan food stall terbaik
- b) Menyediakan makanan sehat, berkualitas, bergizi & halal
- c) Mengembangkan Research & Development (R&D) food & beverage

2) Misi

- a) Membangkitkan tumbuhnya jiwa-jiwa pengusaha
- b) Membuka peluang usaha bagi entrepreneur muda Indonesia
- c) Mencapai sukses bersama semua pihak yang terlibat dalam usaha Rocket Chicken
- d) Menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya
- e) Melaksanakan program Pemerintah.²

¹ <https://rocketchickenindonesia.com> , diakses pada tanggal 4 April 2019 Pukul 17.00 WIB.

² www.rocketchicken.co.id

c. Profil Perusahaan Rocket Chicken di Kudus

Tabel 4.1

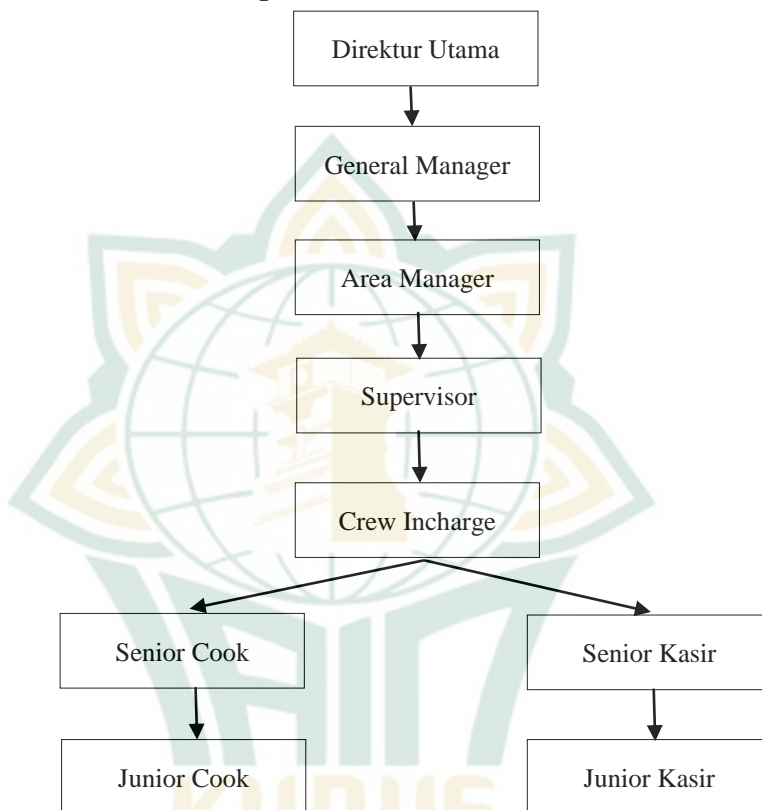
Profil Perusahaan

NO	Nama Cabang	Alamat	Jumlah Karyawan	No. WA
1.	Rocket Chicken Kudus 1	Jl. H.O.S Cokroaminoto 62 B, Mlati Lor	13 orang	081367803927
2.	Rocket Chicken Kudus 2	Jl. Sentot Prawirodirjo, Desa Getas Pejaten, Kecamatan Jati	10 orang	085647062531
3.	Rocket Chicken Kudus 3	Jl. M. Subchan, Desa Purwosari Kecamatan Kota	8 orang	081578087030
4.	Rocket Chicken Mejobo	Jl. Budi Utomo No. 18 A, Desa Jepang, Kec. Mejobo, Kudus.	13 orang	085225100754
5.	Rocket Chicken Gebog	Jl. Rahtawu Raya No. 13, Desa Gondosari, Kecamatan Gebog	8 orang	0895385334450
6.	Rocket Chicken Dawe	Jl. Kudus-Colo, Desa Cendono, Kecamatan Dawe	9 orang	081225721900
7.	Rocket Chicken Undaan	Jl. Kudus-Purwodadi, Desa Wates	7 orang	081804068427

d. Struktur Organisasi PT.Rocket Chicken Indonesia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Rocket Chicken Indonesia



e. Gambaran Umum Responden

Tabel 4.2

Gambaran Umum Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
-Laki-laki	32	47,06%
-Perempuan	36	52,94%
Jumlah	68	100%
Umur		
- < 20 tahun	43	63,24%
- > 20 tahun	25	36,76%
Jumlah	68	100%

Pendidikan Terakhir		
- SLTP	2	2,94%
- SLTA	66	97,06%
Jumlah	68	100%
Tahun Bekerja		
- 2015 – 2020	27	39,71%
- 2020 – 2022	41	60,29%
Jumlah	68	100%

1) Jenis Kelamin

Dari data pada tabel diatas menyatakan bahwa jumlah responden yang dikelompokkan sesuai dengan karakteristik jenis kelamin. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 32 orang atau (47,06%), responden jenis kelamin perempuan sejumlah 36 orang atau (52,94%).

2) Usia

Dari hasil pada tabel diatas menyatakan bahwa jumlah responden yang dikelompokkan sesuai dengan karakteristik usia. Responden dengan usia 18 tahun sejumlah 19 orang atau (27,94%), responden dengan usia 19 tahun sejumlah 5 orang atau (7,35 %), responden dengan usia 20 tahun sejumlah 19 orang atau (27,94%), responden dengan usia 21 tahun sejumlah 6 orang atau (8,82%), responden dengan usia 22 sejumlah 11 orang atau (16.18%), responden dengan usia 23 tahun sejumlah 1 orang atau (1,47%), responden dengan usia 24 tahun sejumlah 2 orang atau (2,94%), responden dengan usia 25 tahun sejumlah 2 orang atau (2,94%), dan responden dengan usia 26 tahun sejumlah 3 orang atau (4,41%).

3) Mulai Bekerja

Dari hasil data pada tabel diatas menyatakan bahwa jumlah responden yang dikelompokkan sesuai dengan mulai bekerja. Responden mulai bekerja pada tahun 2015 sejumlah 4 orang atau (5,88%), responden mulai bekerja pada tahun 2017 sejumlah 1 orang atau (1,47%), responden mulai bekerja pada tahun 2018 sejumlah 18 orang atau (26,47%), responden mulai bekerja pada tahun 2019 sejumlah 4 orang atau (5,88%),

Responden mulai bekerja pada tahun 2020 sejumlah 20 orang atau (29,41%), Responden mulai bekerja pada tahun 2021 sejumlah 16 orang atau (23,53%) dan Responden mulai bekerja pada tahun 2022 sejumlah 5 orang atau (7,35%).

4) Pendidikan Terakhir

Dari hasil data pada tabel diatas menyatakan bahwa jumlah responden yang dikelompokkan sesuai dengan pendidikan terakhir. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir SLTP/SMP/MTS sejumlah 2 orang atau 2,94%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA/SMA/SMK/MA sejumlah 66 orang atau 97,06 %.

2. Teknik Analisis Data

a. Instrumen Pengujian Penelitian

1) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur kepastian suatu item pada kuesioner atau skala yang ingin diukur valid atau tidak valid. Tingkat validitas dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel., dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Untuk melihat tingkat validitas suatu item dapat dilakukan dengan perhitungan menggunakan program SPSS 26. Untuk hasil output perhitungan dapat dilihat dalam output tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kompensasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,559	0,238	Valid
	$X_{1.2}$	0,450	0,238	Valid
	$X_{1.3}$	0,526	0,238	Valid
	$X_{1.4}$	0,621	0,238	Valid
	$X_{1.5}$	0,630	0,238	Valid
	$X_{1.6}$	0,449	0,238	Valid
	$X_{1.7}$	0,501	0,238	Valid
	$X_{1.8}$	0,479	0,238	Valid
	$X_{1.9}$	0,71	0,238	Valid

Dari hasil data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel X_1 yang berjumlah sembilan (9) item dikatakan valid. Dikarenakan semua item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,238

Tabel 4.4
Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Motivasi Kerja (X_3)	$X_{3,1}$	0,284	0,238	Valid
	$X_{3,2}$	0,474	0,238	Valid
	$X_{3,3}$	0,454	0,238	Valid
	$X_{3,4}$	0,523	0,238	Valid
	$X_{3,5}$	0,461	0,238	Valid
	$X_{3,6}$	0,396	0,238	Valid
	$X_{3,7}$	0,415	0,238	Valid

Dari hasil data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel X_3 yang berjumlah tujuh (7) item dikatakan valid. Dikarenakan semua item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,238

Tabel 4.5
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,579	0,238	Valid
	$X_{2,2}$	0,686	0,238	Valid
	$X_{2,3}$	0,401	0,238	Valid
	$X_{2,4}$	0,710	0,238	Valid
	$X_{2,5}$	0,761	0,238	Valid

Dari hasil data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel X_2 yang berjumlah lima (5) item dikatakan valid. Dikarenakan semua item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,238

Tabel 4.6
Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kinerja Karyawan	Y _{.1}	0,395	0,238	Valid
	Y _{.2}	0,590	0,238	Valid
	Y _{.3}	0,640	0,238	Valid
	Y _{.4}	0,468	0,238	Valid
	Y _{.5}	0,511	0,238	Valid
	Y _{.6}	0,562	0,238	Valid
	Y _{.7}	0,480	0,238	Valid

Dari hasil data pada tabel diatas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Y yang berjumlah tujuh (7) item dikatakan valid. Dikarenakan semua item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,238

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membutuhkan suatu ketetapan dan kestabilan pada suatu skor (skala pengukuran). Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat reliabel atau tidak suatu variabel dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Apabila konsistensi reliabilitas berada pada nilai $\leq 0,60$ sehingga data tersebut dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang baik. Untuk mengetahui perhitungan tingkat alpha yang dilakukan dengan cara menggunakan program SPSS 26. Untuk hasil output perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
X ₁	9	0,698	Reliabel
X ₂	5	0,611	Reliabel
X ₃	7	0,743	Reliabel
Y	7	0,540	Reliabel

Dari hasil data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki

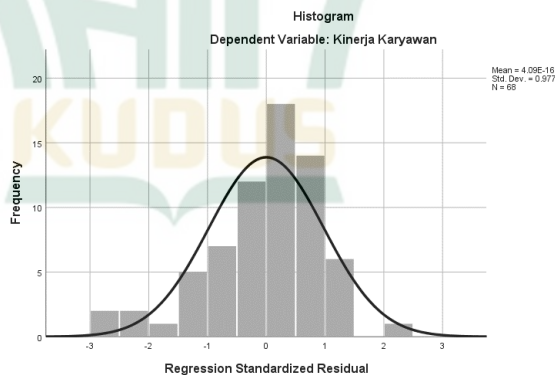
nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,50$ atau berada pada tingkat reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator dikatakan reliabel

3) Uji Asumsi Klasik

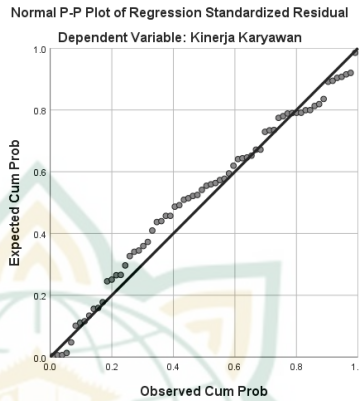
a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat distribusi data dalam variabel yang akan digunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal harus menggunakan data yang baik dan cocok digunakan dalam sebuah penelitian. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan kriteria yakni jika nilai signifikansi $> 0,05$ dinyatakan data berdistribusi normal. Tetapi, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dinyatakan data berdistribusi tidak normal. Untuk mengetahui uji normalitas dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS 26. Untuk hasil output dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada output SPSS berikut ini:

Gambar 4.2
Histogram



Gambar 4.3
P Plot



Berdasarkan Tabel 4.2 hasil dari analisis data menyatakan bahwa grafik P – P Plot menunjukkan data atau titik-titik beredar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti nilai residual berdistribusi secara normal

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51181355
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.061
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil data dalam pengujian normalitas pada tabel hasil diatas yang dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov menjelaskan bahwa hasil residual dari variabel dependen dan variabel independen menunjukkan

nilai 0,200. sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai residual lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,181 > 0,05$. Maka model regresi dapat dilakukan dalam melakukan uji hipotesis atau data dinyatakan berdistribusi normal

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang diajukan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik yaitu tidak ditemukan adanya korelasi diantara variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai Variance Inflation Faktor (VIF) dan tolerance value disetiap variabel independen. Dasar penilaian untuk mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai tolak ukur. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9

Uji Multikolinieritas

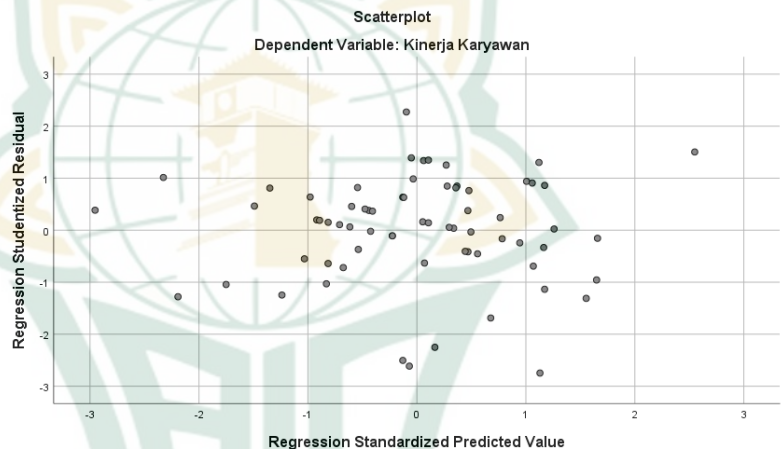
Model	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,885	1,130
Motivasi Kerja	0,739	1,354
Lingkungan Kerja	0,826	1,211

Dari hasil data pada tabel tabel , sehingga dapat ditarik kesimpulan apabila nilai *tolerance* dalam variabel kompensasi sebesar $0,885 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,130 < 10,00$ dengan nilai *tolerance*, variabel motivasi kerja sebesar $0,739 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,354 < 10,00$, variabel lingkungan kerja sebesar $0,826 > 0,10$ dengan nilai VIF sebesar $1,211 < 10,00$. Hal ini menunjukkan bahwa data diatas menyatakan tidak terjadinya multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji heteroskedastisitas data dilihat dalam output SPSS bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data memiliki penyebaran yang merata.

4) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda diantara variabel-variabel berikut Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dari hasil pengolahan data tabel berikut:

Tabel 4. 10
Regresi Linear Berganda

Model	B
Constanta	14,767
Kompensasi	0,107
Motivasi Kerja	0,116
Lingkungan Kerja	0,331

Interpretasinya yaitu nilai a sebesar 14,767 merupakan konstanta atau kondisi dimana variabel 14,767 (Y) belum dipengaruhi atas variabel yang lain yakni variabel kompensasi (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3). Apabila tidak terdapat variabel independen maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak terjadi perubahan. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,107 menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi sehingga akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,107, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini. b_2 (nilai koefisien X_2) sebesar 0,116 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja sehingga akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,116 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak disebutkan pada penelitian ini. b_3 (nilai koefisien X_3) sebesar 0,331 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan penurunan 1 satuan variabel lingkungan kerja sehingga akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,331 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak disebutkan pada penelitian ini.

5) Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji statistik t (parsial) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh satu variabel bebas

(*independen*) secara individual saat menjelaskan variasi variabel terikat (*dependen*). Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan hasil perhitungan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% dan melihat nilai t hitung $>$ t tabel. jika nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\text{sig} < \alpha$), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (*independen*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependen*) dan hal ini dapat diketahui pada nilai t hitung $>$ t tabel.

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (a/3 ; n-k-1) \\ \alpha &= 5\% \text{ t } (0,05;2 ; 68-3-1) \\ &= 0,025 ; 1,997 \end{aligned}$$

Tabel 4. 11
Uji t

Model	T	Signifikansi
Kompensasi	2,275	0,026
Motivasi Kerja	3,026	0,004
Lingkungan Kerja	3,904	0,000

Dari hasil data pada tabel diatas yaitu uji (t) parsial menyatakan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,275 > 1,997$ maka H_1 dapat diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap minat kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,026 > 1,997$ maka H_2 dapat diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,904 > 1,997$ maka H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b) Uji F

Uji statistik F pada dilakukan untuk melihat akurasi dengan menggunakan model regresi saat memprediksi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai derajat kepercayaan ($\text{sig.} < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi variabel dependen.

Interpretasinya kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). nilai $\text{sign} < 0,05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel. Nilai f tabelnya yaitu 2.75.

Tabel 4. 12

Uji F

Model	F	Signifikansi
Regression	14,051	0,000

Dari hasil data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $14,051 > 2.75$ hal ini menunjukkan bahwa H_1 , H_2 dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_3) ,lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

c) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat konsistensi atau akurasi hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) dalam suatu persamaan regresi, hasil output uji determinasi dapat diketahui dalam tabel berikut

Tabel 4. 13

Koefisien Determinasi

R Square
0,397

Dari hasil data pada tabel diatas dapat dilihat bawah dipengaruhi nilai koefisien R Square (R^2) sebesar 0,397 atau 39,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa, besarnya pengaruh variabel kompensasi, variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,397 atau 39,7%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Rocket Chicken Indonesia Di Kudus Secara Parsial

Kajian dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Rocket Chicken, diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,275 nilai ini menyatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} yakni $2,275 > 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,005$. Nilai koefisien β pada variabel kompensasi memiliki nilai positif yakni sebesar 0,107. Maka didapatkan hasil bahwa hipotesis yang dirumuskan sejalan terhadap penelitian yang dilakukan, dimana Hipotesi (H1) diterima atau dinyatakan mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan adalah teori keadilan. Keadilan (*equity*) sebagai keyakinan bahwa karyawan jika diperlakukan dengan adil dalam hubungan dengan orang lain maka karyawan akan memberikan timbal balik yang sesuai berupa kinerja.³

Hasil penelitian menunjukkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan kompensasi seperti memberikan penghargaan berupa bingkisan pada karyawan yang rajin. Responden setuju bahwa perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk finansial seperti memberikan gaji sesuai pencapaian karyawan. Kemudian responden setuju bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini memadai.

³ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristotelesnicomachaen.html>.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rocket Chicken Di Kudus Secara Parsial

Hasil yang dilakukan dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,904 nilai ini menyatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni $3,904 < 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Nilai koefisien β pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai positif yakni sebesar 0,331. Maka didapatkan hasil bahwa hipotesis yang dirumuskan sejalan terhadap penelitian yang dilakukan, dimana Hipotesi (H2) diterima atau dinyatakan mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Memahami motivasi karyawan secara tepat merupakan pekerjaan yang sulit. Akan tetapi, organisasi perlu mengidentifikasi sasaran dan kebutuhan yelatar belakangi perilaku karyawan. Berbagai teori motivasi menyatakan bahwa keinginan atau kebutuhan setiap orang berbeda-beda, di samping itu juga cara memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karenanya, organisasi perlu memahami konsep motivasi secara menyeluruh sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Responden setuju bahwa pemilik memberi semangat kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan konveksi. Kemudian responden setuju bahwa perusahaan memberikan hadiah dalam bentuk insentif kepada karyawan yang berprestasi. Kemudian rata-rata jawaban responden setuju bahwa pemilik memberikan promosi kerja berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja karyawan, jawaban responden setuju bahwa karyawan berani mengambil resiko dan berkerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik, setuju bahwa karyawan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari karyawan lain. Kemudian rata-rata jawaban sebesar setuju bahwa pemilik bertanggungjawab mendampingi karyawan baru. Kemudian rata-rata jawaban responden setuju bahwa pemilik bertanggungjawab mengawasi pekerjaan karyawan. Kemudian jawaban responden setuju bahwa pemilik memberikan pelatihan kepada karyawan baru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rocket Chicken Di Kudus Secara Parsial

Penelitian ini diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,026 nilai ini menyatkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni $3,026 > 1,997$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,005$. Nilai koefisien β pada variabel motivasi kerja memiliki nilai negatif yakni sebesar 0,116. Maka didapatkan hasil bahwa hipotesis yang dirumuskan sejalan terhadap penelitian yang dilakukan, dimana Hipotesi (H3) diterima atau dinyatakan mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan. Dalam organisasi dapat dipastikan akan berusaha untuk memperhatikan lingkungan kerja para karyawan guna mendukung kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama yang baik antara karyawan maupun atasan. Keberhasilan suatu kerja sama sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang berada di dalamnya baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan.⁴

⁴ Widi Purnama Sari, Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, *Jurnal Manajemen, UDINUS*, 3.