**PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. RAFFLES INDONESIA DI SURABAYA**

**DI UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA SURABAYA**

**Debi Agustyawan**

[debiagustyawan9@gmail.com](mailto:debiagustyawan9@gmail.com)

**Universitas Wijaya Putra Surabaya**

***ABSTRACT***

***Debi Agustyawan****, 16012075*. *the effect of remuneration and morale on employee performance on the CV. Raffles Indonesia in Surabaya.*

*In the era of digitalization or digital economy, the development of the business world is characterized by increasingly fierce competition and a rapidly changing environment and increasingly difficult to predict, making every company both private and government to display innovations in the field of human resources, therefore human resources are assets that must be maintained and enhanced effectively and efficiently so that optimal performance will be realized. Based on research the effect of remuneration and morale on employee performance on the CV. Raffles Indonesia in Surabaya. This study uses primary data in the form of questionnaire results. The sample used was 45 questionnaires with the cluster sampling method. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of this study concluded that the variable remuneration and morale affect the performance of employees at CV. Raffles Indonesia in Surabaya.*

***Keywords:*** *Remuneration, Morale, Employee Performance.*

**ABSTRAK**

**Debi Agustyawan**, 16012075. pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Raffles Indonesia di Surabaya.

Di era digitalization atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi, menjadikan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga dan ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Raffles Indonesia di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 45 kuisioner dengan metode pengambilan *cluster* sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Raffles Indonesia di Surabaya.

**Kata kunci :** Remunerasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Di era *digitalization* atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi, menjadikan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga dan ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan adalah pegawai yang dapat dicermihkan melalui kinerja. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Menurut Mangkunegara (dalam Putra, 2019), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu hubungan yang mempengaruhi kinerja yaitu remunerasi, yang didukung oleh pendapat menurut Jusmalini (2011 : 110) yaitu kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi tidak diberikan secara proposional.

Berdasarkan peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/ Pmk.02/ 2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum : Bab II Remunerasi Pasal 2 ayat (1), pejabat, pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum dapat diberikan remunerasi berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme yang diperlukan. Ayat (2): “Remunerasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) merupakan imbalan jasa yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun”. Ayat (3): “Remunerasi sebagaimana yang dimaksud ayat (2) dapat diberikan kepada Sekretaris Dewan Pengawas”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) remunerasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Suryani (2016) adalah “penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.”

Lain halnya yang dikemukakan Mangkuprawira (2017:73) remunerasi mempunyai maskud berupa sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Selain remunerasi, semangat kerja di organisasi maupun perusahaan juga berperan penting dalam mencapai kesuksesan kinerja, pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Nitisemito (2010:74) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Menurut Safitri Pohan (2017:73) Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

**Tabel 1.1**

**Data Target Penjualan Pada CV. Raffles Indonesia**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Target Pencapaian Penjualan Admin Kantor | Relialisasi yang di capai per bulan | Persenntase yang diperoleh |
|
| 1 | Januari | Rp 120.000.000 | Rp 73.200.000 | 61% |
| 2 | Februari | Rp 120.000.000 | Rp 51.750.000 | 43% |
| 3 | Maret | Rp 120.000.000 | Rp 40.100.000 | 33% |
| 4 | April | Rp 120.000.000 | Rp 25.365.000 | 21% |
| 5 | Mei | Rp 120.000.000 | Rp 29.145.000 | 24% |
| 6 | Juni | Rp 120.000.000 | Rp 25.240.000 | 21% |
| 7 | Juli | Rp 120.000.000 | Rp 32.015.000 | 27% |
| 8 | Agustus | Rp 120.000.000 | Rp 33.515.000 | 28% |
| 9 | September | Rp 120.000.000 | Rp 34.340.000 | 29% |
| 10 | Oktober | Rp 120.000.000 | Rp 33.315.000 | 28% |
| 11 | November | Rp 120.000.000 | Rp 26.210.000 | 22% |
| 12 | Desember | Rp 120.000.000 | Rp 13.225.000 | 11% |
| Rata - rata | | Rp 120.000.000 | Rp 34.785.000 | 29% |
|

Sumber : Data primer yang diolah

CV. Raffles Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor penjualan barang-barang sperpart laptop elektronik, baik penjualan online maupun offline. Dalam penjualan online CV. Raffles Indonesia mengandalkan *marketplace* dalam penjualannya, sedangkan untuk offline CV, Raffles Indonesia memiliki beberapa *deller* toko sendiri di Surabaya. CV. Raffles memiliki cabang diantara di Bali, Mataram dan juga di Semarang. Dalam segi pemberian gaji yang baik dalam suatu perusahaan CV. Raffles Indonesia diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dan semangat kerja karyawannya serta mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan seperti karyawan atau pekerja melakukan penyelewengan gaji, menuntut kenaikan gaji. Namun pada kenyataannya perusahaan tidak memberikan gaji dan upah yang layak bagi para pekerja ataupun karyawannya. Mereka masih memberikan gaji dibawah upah Minimum Regional (UMR) yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebesar Rp. 4.200.000,- dan membuat para karyawannya melakukan pekerjaan yang kurang maksimal.

Di samping fenomena di atas, hal lain yang sering menjadi keluhan oleh sebagian besar karyawan adalah mengenai kebijakan dan aturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan mengenai pemberian insentif atau remunerasi kepada masing-masing karyawan. Hal ini disebakan besarnya insentif yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar, maka pihak perusahaan telah memberikan insentif di luar gaji yang diterima para karyawan yang jumlahnya sangat tidak sesuai dengan kenaikan harga-harga kebutuhan pokok di pasar. Tambahan pendapatan, insentif, remunerasi atau kompensasi di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tidak berdasarkan posisi jabatan, dan lama pengalaman bekerja dari masing-masing karyawan, sehingga hal ini menimbulkan ketidak-puasan karyawan dalam bekerja yangmengacu pada semangat kerja karyawan menurun dan kinerja karyawan kurang maksimal

Dari data-data yang diolah dalam pendapatan gaji di CV.Raffles Indonesia menggunakan penelitian dilakukan sebagai bahan acuan penelitian terdahulu yakni remunerasi terhadap kinerja karyawan oleh Arvitasari (2017) dan Nashafa dan Rahardjo (2016) dengan hasil penelitian kedua secara parsial remunerasi atau kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Palagia, Brasit dan Amar (2012). Dan Nurcahyani dan Adnyani (2016) dengan hasil remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitihan Anggraini dkk (2019) menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitihan yang dilakukan Sofian dan Julkarnain menyatakan bahwa semangat kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul, **Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor CV. Raffles Indonesia di Surabaya.**

**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi remunerasi, semangat kerja, kinerja karyawan dikantor CV. Raffles Indonesia ?
2. Apakah remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor CV. Raffles Indonesia?
3. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor CV. Raffles Indonesia?
4. Apakah remunerasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor CV. Raffles Indonesia ?

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi remunesari, semangat kerja, dan kinerja karyawan di CV. Raffles Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis remunesari secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor CV. Raffles Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor CV. Raffles Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunesari dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Raffles Indonesia.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94).

**Remunerasi**

Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016:72) remunerasi pada dasarnya kompensasi yang merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta mesemangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisplinan pegawai dalam bekerja. Hasibuan (2017:119) berpendapat Remunerasi atau kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian menurut Suryani (2016) adalah “Penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.”

**Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja membuat tugas yang dilaksanakan oleh pimpinan cepat dengan mudah terselesaikan dan hasilnya pun lebih maksimal karena karyawan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan tersebut (Leighton, 2018:435).

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

**Kerangka Konseptual**

**Kinerja Karyawan (Y)**

**Remunerasi (kompensasi) (X1)**

**Semangat Kerja (X2)**

**Gambar 2.1**

**Kerangka konseptual**

**Hubungan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkat produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan remunerasi atau kompensasi. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya kompensasi yang adil kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal yang diharapkan oleh perusahaan.

Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta mesemangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisplinan pegawai dalam bekerja (Syarifuddin, 2016:72).

Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil perusahaan tersebut membangun kinerja pegawainya karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin apabila perusahaan/organisasi tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi dengan harapan akan semakin maju perusahaan tersebut, dengan tujuan pemahaman yang sama (Samsudin, 2006:188). Sedangkan menurut Hasibuan (2003: 126), yang menjelaskan tentang indikator remunerasi atau kompensasi yaitu jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh remunerasi atau kompensasi terhadap kinerja pegawai yang pernah diteliti oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) dengan Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa remunerasi atau kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Hubungan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Bahwa dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan dapat dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagaianya. Begitu sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan menurun juga, jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai yang pernah diteliti oleh Nasution (2019) dengan Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Hubungan Remunerasi *(kompensasi)* dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja Pegawai**

Remunerasi (kompensasi) dan semangat Kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. remunerasi (kompensasi) dan semangat kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hardianti (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Raffles Indonesia”, dimana menyatakan bahwa kompensasi dan semangat kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dalam paradigma

**Hipotesis Penelitian**

1. Remunerasi atau kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Raffles Indonesia di Surabaya.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Raffles Indonesia di Surabaya.
3. Remunerasi atau kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Raffles Indonesia di Surabaya.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terancang dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Dalam jenis penelitian terdapat sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data sekunder primer adalah sumber data yang secara langsung diperoleh dari responden. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden atau karyawanCV. Raffles Indonesia di Surabaya.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:14).

**Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2019:67). Variabel yang digunakan peneliti ini adalah variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat ( *dependen*).

**Variabel Bebas (*Independen*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahanya atau timbulnya variabel dependen terikat (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu, remunerasi (X1), dan semangat kerja (X2).

**Variabel Terikat (*Dependen*)**

Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau apa yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:69). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu, kinerja karyawan (Y).

**Definisi Operasional Variabel**

**Remunerasi (X1)**

Remunerasi adalah pemberian gaji atau pendapatan tambahan kepada seorang pegawai sebagai apresiasi atas pekerjaan atau kontribusi dalam perusahaan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja. Atau bisa juga disebut sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan dari tempat ia bekerja. Biasanya hal ini diberikan koleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan. perusahaan yang menerapkan kebijakan dengan pemberian remunerasi ini sangat menguntungkan bagi karyawannya dan juga perusahaan salah satunya kompensasi.

**Semangat Kerja (X2)**

Semangat kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja membuat tugas yang dilaksanakan oleh pimpinan cepat dengan mudah terselesaikan dan hasilnya pun lebih maksimal karena karyawan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan tersebut (Leighton, 2018:435).

Sedangkan menurut Hasibuan (2009:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Halsay (2003:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

**Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94).

**Indikator Variabel Penelitian**

**Tabel 3.1**

**Indikator variabel penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Pengukuran | Skor |
| Remunerasi *(kompensasi)* (X1) | 1. Adil. 2. Layak. 3. Gaji dan upah 4. Insentif 5. Fasilitas 6. Tunjangan   Sumber : Simamora dan Umar (2007:16) | 1. Sangat Setuju (SS)  2. Setuju (S)  3. Cukup Setuju (CS)  4. Tidak Setuju (TS)  5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5  4  3  2  1 |
| Semangat Kerja (X2) | 1. Absensi, 2. Kerja sama 3. Kepuasan kerja 4. Tanggung Jawab   Sumber : Nitisemito dan As’ad (dalam Sugara, 2020:49) | 1. Sangat Setuju (SS)  2. Setuju (S)  3. Cukup Setuju (CS)  4. Tidak Setuju (TS)  5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5  4  3  2  1 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Standar 4. Alat atau sarana 5. Peluang 6. Kompetensi 7. Efektivitas   Sumber : Robbins dan Wibowo (dalam putra, 2019:86) | 1. Sangat Setuju (SS)  2. Setuju (S)  3. Cukup Setuju (CS)  4. Tidak Setuju (TS)  5. Sangat Tidak Setuju (STS) | 5  4  3  2  1 |

Sumber : Kajian Pustaka 2020 (diolah)

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah suatu tempat atau wilayah dimana peneliti tersebut akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan di CV. Raffles Indonesia yang merupakan Perusahaan bergerak dibidang distributor penjualan barang-barang sperpart laptop elektronik, baik penjualan online maupun offline yang beralamat di Jl. Kupang Indah VIII No.53, Surabaya Jawa Timur.

**Populasi Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah obyek dan seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019:126). Berdasarkan penelitian tersebut, populasi yang diambil dalam penelitian ini di CV. Raffles Indonesia Surabaya adalah 57 karyawan.

**Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel**

**Sampel**

Menurut Sugiyono (2012: 121) *cluster sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dengan spesefikasi *cluster random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) sampel untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan spesefikasi *cluster random* *sampling* yang diambil yaitu HRD, Staf Keuangan, Staf Penjualan, Staf Gudang, dan Sales. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel sebagai berikut :

n = N

1 + ( N x e2 )

Dimana : n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

E= Standar error = 5% atau 0.005

n = 57

1 + ( 57 x 0,005 )

n = 57

1 + 0,285

n = 57

1,285

n = 44,35 dibulatkan = 45 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus Sugiyono diatas, maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 45 orang yang akan diambil secara acak dari setiap devisi.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan data dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode *cluster random sampling,* metode ini dipilih bertujuan untuk mendapat hasil penelitian yang akurat dari setiap bagian atau divisi yang berbeda pada CV. Raffles Indonesia karena penyebaran populasi yang sangat luas. Menurut Sugiyono (2012;121) *cluster sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. untuk dipilih menjadi anggota sampel di CV. Raffles Indonesia, yaitu 45 karyawan (Sugiyono 2019).

**Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

**Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan konsep (Soewadji, 2014) sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini meliputi :

**Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh si peneliti langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti, yang didapatkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada responden, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan di CV. Raffles Indonesia Jl. Kupang Indah VIII No.53, Surabaya Jawa Timur.

**Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data- data dan informasi yang diperlukan dengan cara membaca literatur, buku, artikel, jurnal, data dari internet, dan skripsi maupun tesis penelitian sebelumnya.

**Metode Pengumpulan Data**

Adapun penggunaan teknik dalam pengumpulan data yang tepat sehingga dapat membantu dalam pencapaian hasil (pemecahan masalah) yang dapat dipercaya kebenarannya antara lain :

1. **Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lain Sugiyono (2019:203)

1. **Wawancara**

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara menggunakan wawancara (Tanya jawab) langsung dengan pihak-pihak atau personil yang berkaitan dengan penelitian yaitu orang-orang karyawan di CV. Raffles Indonesia. Metode pengumpulan data melalui wawancara ini sebetulnya paling baik sebab paling banyak informasi akan dapat diperoleh dari sumber data. Kelemahan metode ini adalah memerlukan banyak waktu dan biaya serta banyak kemungkinan hasil pengumpulan data ini bersifat subyektif.

1. **Kuesioner (angket)**

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan instrumen (daftar pertanyaan) terhadap responden berdasarkan kenyataan dan keyakinan. Untuk mengumpulkan data yang belum tercatat seperti survey data tentang suatu opini, diperlukan suatu kuesioner atau daftar pertanyaan. Daftar pertanyaan diberikan kepada seluruh karyawan CV. Raffles Indonesia Jl. Kupang Indah VIII No.53, Surabaya Jawa Timur untuk memperoleh jawaban tentang pengaruh Remunerasi, dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan menganalisis suatu masalah.

1. **Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan hal-hal yang berkaitan dengan masalah dan obyek yang diteliti.

**Teknik pengumpulan data yang digunakan**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden (Sugiyono, 2019:199).

**Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019;156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Jadi, semua data yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data – data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis disebut instrumen penelitian.

Pada penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu di arahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan karena datanya kuantitatif maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Analisis data kuantiatif

menggunakan data berbentuk angka - angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan dari kuesioner.

Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala *likert* yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan kedalam lima tingkatan Sugiyono (2014;90), dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima tingkatan skala *likert*. Berikut adalah contoh skala *likert* yang akan digunakan dalam penelitian :

Untuk jawaban 1 sangat tidak setuju diberi nilai =1

Untuk jawaban 2 tidak setuju diberi nilai = 2

Untuk jawaban cukup setuju diberi nilai = 3

Untuk jawaban setuju diberi nilai = 4

Untuk jawaban 5 sangat setuju diberi nilai =5

**Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan/diajukan.

Analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode analisis linier berganda, dikarenakan adanya variabel bebas (*independen*) yang lebih dari satu dan terdapat satu variabel terikat (*dependen*). Penelitian menggunakan analisis linier berganda yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik dimana dalam melakukan perhitungan statistiknya menggunakan program *Statistical Package Social Scienses* (SPSS) versi 22.

**Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2016:147) analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pendekatan yang dapat digunakan dalam melakukan analisis deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, perhitungan modus, median, mean, standar deviasi, perhitungan persentase, dan perhitungan rumus panjang kelas untuk menentukan interval kriteria (Sugiyono 2016:207).

**Uji Determinasi (R2)**

Uji koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2011:97).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat antara variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap variabel *dependen.* Adapun rumus yang digunakan terhadap variabel *dependen*. Adapun rumus yang digunakan adalah:

**Y = a + b1 x1 + b2 x2 + e**

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstan

b1 = Koefisien Regresi remunerasi

b2 = Koefisien Regresi semangat kerja

x1 = remunerasi

x2 = semangat kerja

e = *Error Random* (*Standard Error*)

**Uji t (Parsial)**

Uji T adalah pengujian yang digunakan untuk melihat pengaruh masing- masing variabel bebas (*independen*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependen*) dengan prosedur sebagai berikut :

Menentukan hipotesis masing-masing kelompok :

1. H0 = variabel bebas (*independen*) secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*).
2. Ha = variabel bebas (*independen*) secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*).

Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 (a=5%) dengan derajat bebas (n-k), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel. Dengan kriteria penguji:

1. Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*).
2. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*).

**Uji F (Simultan)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (*independen*) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh kepatuhan standar operasional prosedur, pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Raffles Indonesia Jl. Kupang Indah VIII No.53, Surabaya Jawa Timur secara simultan.

Kriteria keputusan :

1. Nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukan bahwa variabel bebas (remunerasi dan semangat kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).
2. Nilai signifikasi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (remunerasi dan semangat kerja) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

**PEMBAHASAN PENELITIAN**

**Hasil Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan/diajukan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Descriptive Statistics** | | |
|  | Mean | N |
| Remunerasi | 43,83 | 45 |
| Semangat Kerja | 35,69 | 45 |
| kinerja karyawan | 48,74 | 45 |

Sumber : Data diolah SPSS versi 22.0, 2020

**Uji Regresi Linier Berganda**

Model yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Berikut ini adalah hasil analisis regresi.

**Tabel 4.15**

**Hasil Perhitungan SPSS**

| Coefficientsa | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 2.796 | 9.781 |
| Remunerasi | .409 | .132 |
| Semangat Kerja | .785 | .348 |

Sumber : Data diolah SPSS versi 22.0, 2020

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Y = 2,796 + 0,409X1+ 0,785X2 + e**

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,796 menyatakan bahwa jika remunerasi, dan semangat kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,796.
2. Nilai koefisien regresi variabel remunerasi (X1) adalah sebesar 0,409 artinya apabila remunerasi (X1) berubah satu satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,409 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara remunerasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya kenaikan variabel remunerasi (X1) akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan (Y), begitu juga sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja (X2) adalah sebesar 0,785 artinya apabila semangat kerja (X2) berubah satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah 0,785 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara semangat kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang artinya kenaikan variabel semangat kerja (X2) akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan (Y).

**Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 4.16**

**Hasil Perhitungan SPSS**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .703a | .494 | .470 | 6.76578 |

Sumber : Data diolah SPSS versi 22.0, 2020

Nilai koefisien determinasi berganda (R2) sebesar 0,494 atau 49,4%. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh remunerasi, dan semangat kerja sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.1.7**

**Hasil Uji t**

|  | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 2.796 | 9.781 | .286 | .776 |
| Remunerasi | .409 | .132 | 3.095 | .003 |
| Semangat Kerja | .785 | .348 | 2.253 | .030 |

Sumber : Data diolah SPSS versi 22.0, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,796 menyatakan bahwa jika remunerasi, dan semangat kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,796.
2. Nilai signifikansi X1 di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,003. Jadi berdasarkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi X2 di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,030. Jadi berdasarkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

| ANOVAb | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1874.215 | 20.472 | .000a |
| Residual | 1922.585 |  |  |
| Total | 3796.800 |  |  |

Sumber : Data diolah SPSS versi 22.0, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel bebas yang terdiri dari remunerasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan

**Deskripsi Remunerasi, Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Remunerasi pada dasarnya kompensasi yang merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta semangat kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisplinan pegawai dalam bekerja. Dapat juga diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan agar setiap pegawai atau karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja ini dibutuhkan agar aktivitas-aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dapat berjalan lancer. Semangat kerja merupakan suatu sifat yang harus dipunyai oleh setiap pegawai sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak saja cepat selesai namun mutunya juga baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Penghargaan serta penggunaan motivasi sampai dengan remunerasi atau kompensasi yang tepat akan menimbulkan dan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi. Tercapainya harapan karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Leighton (dalam Ratnasari, 2018:435) semangat kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja membuat tugas yang dilaksanakan oleh pimpinan cepat dengan mudah terselesaikan dan hasilnya pun lebih maksimal karena karyawan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak pendapat yang ingin diberikan tentang kinerja, walaupun berbeda rumusnya akan tetapi dari banyaknya pengertian tersebut tetap saja arti dari kinerja secara garis besar yaitu proses pencapaian hasil. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Moeheriono (dalam bimantoro, 2009:33) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

**Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Andayani (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Variabel remunerasi terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta meSemangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisplinan pegawai dalam bekerja.

**Pengaruh Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar 0,030 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Nasution (2019) yang menemukan bahwa ada hubungan antara semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan dapat dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagaianya. Begitu sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan menurun juga, jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawanatau gaji yang akan diperoleh dari pekerjaan secara mendasar merupakan suatu daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Semangat kerja saat ini merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur kepuasan kinerja dan pertimbangan dalam pemilihan karir.

**Pengaruh Remunerasi Dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji f sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa signikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Rukmini (2017) yang menemukan bahwa ada hubungan antara remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Remunerasi atau kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, sehingga apa yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan dapat dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagaianya. Semangat kerja saat ini merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja kayawan dan pertimbangan dalam pemilihan karir.

**KESIMPULAN**

1. Remunerasi yang diberikan oleh CV. Raffles Indonesia di Surabaya pada karyawan sudah baik. Demikian semangat kerja yang terjadi di CV. Raffles Indonesia di Surabaya juga sudah baik. Serta kinerja karyawan pada di CV. Raffles Indonesia di Surabaya juga sudah baik.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel remunerasi dan semangat kerja secara parsial menpunyai pengaruhi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja secara parsial menpunyai pengaruhi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas yaitu remunerasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Saran Penelitian**

1. **Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh paling besar, Variabel remunerasi yang dominan memberikan dampak yang lebih tinggi terhadap pencapaian kinerja sebesar 0,003 sehingga pada variabel remunerasi bisa menerapkan gaji yang adil maupun bonus serta insentif kepada karyawan di CV. Raffles Indonesia sehingga memberikan dampat yang lebih tinggi terhadap pencapaian kinerja. Sedangkan variable semangat kerja yang nilai probilitasnya sebesar 0,030 bisa menerapkan kegiatan bersama seperti Outbond, Trainning untuk mengembangkan *Soft Skill* Akademis pada karyawan di CV. Raffles Indonesia.

1. **Bagi peneliti selanjutnya**

Disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya faktor kemampuan dan keahlian (*skill*) ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini, juga sebaiknya objek penelitian diperluas dan jumlah sampel diperbanyak sehingga penelitian akan memperoleh hasil yang maksimal.

1. **Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya**

Sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan kurikulum prodi Manajemen dalam menunjang pengetahuan dan kemampuan mahasiswa dalam mengenal dunia kerja. Pengembangan kurikulum diharapkan mahasiswa setelah memasuki dunia kerja telah memperoleh bekal yang cukup untuk berkarir menjadi pekerja yang professional.

**DAFTAR PUSTAKA**

Budi Rahayu, M. Dian Ruhamak. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)*. [Jurnal Ekonika, Vol 2, No 1, Fakultas Ekonomi, Universitas Kadiri Indonesia.](http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/15)

Dito Aditia Darma Nasution. 2019. *Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. Jurnal Program studi Akuntansi, ISSN : 2443- 3071 (print) ISSN : 2503-0337 (online) Vol. 5 No.(1): 71-80, Fakultas Sosial Sains, UniversitasPembangunan Panca Budi, Indonesia.

Andriani, D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kryawan PT. X Sidoarjo*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol.2 No.2, 91-102.

Arni. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Penerbit Bumi Asmara. Jakarta.

As'ad, A. (2018). *Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol.1 No.1, 165-182.

Dharma, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi Vol.5 No.2, 26-41.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Modernland Realty,tbk).* Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol.2 No.2, 49-61

Elvinaro. (2014). *Metodologi pebelitian untuk public relation kuantitatif dan kualitatif*. Simbiosa Rekatama Media. Bandung.

Fahmi Putra. (2019). *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. Skripsi terbaru. Surabaya

Ginting, N. B. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan*. AJIE Vol.03 No.02, 130-139.

Katz dan Kahn. (2014). *Persepsi dan konsep dasar komunikasi organisasi*. Catatan kuliah – word press from [https://meiliemma.wordpress.com](https://meiliemma.wordpress.com/)

Lewis (2014). *Kiat komunikasi lintas budaya*. Penerjemah Deddy Mluyana dkk.Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI MANADO*. Jurnal EMBA Vol.4 No.3, 600-611.

Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Mnajemen Vol.5 No.2, 198-203.

Pace. (2014). *Komunikasi organisasi, strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.

Redding, Samborn. (2015). *Persepsi dan konsep dasar komunikasi organisasi*. Catatan kuliah – word press from <https://meiliemma.wordpress.com>

Sidanti, Heny (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Vol.9 No.1.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV ALFABETA.

Tanzil, N., Anwar, K., & Rumambi, F. J. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Modern Widya Technical*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 41- 46

Thoha. (2016). *Persepsi dan komunikasi dalam organisasi*. Jurnal pengantar ilmu komunikasi ISKI no. 05. Jakarta.

Eko Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan.* Journal Dimensi Unrika, Vol. 7, No. 3 : 434-453 November 2018, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan.

Intan Ike Arvitasari. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Kompensasi (Remunerasi) Terhadap Kinerja karyawan UD. Aghnia Joyo Cllection Surabaya*. Skripsi 2334 EM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Misail Palagia, Nurdin Brasit, Muh. Yunus Amar. 2012. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak, Makasar*. Jurnal Analisis, ISSN : 2303-1001 Vol.1 No.1 : 73 – 78, Juni 2012, Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN: 2302-8912 Vol. 5, No.1 : 500-532, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali,Indonesia.

Pamila Nashafa, Mudji Rahardjo. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi (remunerasi) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Karyawan Bagian Produksi CV. Nida Food Wonosobo.* Diponegoro Journal Of Management, ISSN : 2337-3792 (online) Volume 5, Nomor 3, , Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis , universitasDiponegoro Semarang.

Rosa Anggraini W.R, M. Eddy Rosidi, Nuning Nurna Dewi. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses*. IQTISHADequity, ,ISSN: 2622-6367 (ONLINE) Vol. 1, No 1 2019, Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Maarif hasyim Latif Sidoarjo.

Rukmini. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar*. Jurnal Akuntansi, Vol. 17, No. 02, ISSN : 1412-629X, Fakultas Ekonomi pajak, STIE AAS Surakarta.

Wahid Eka Saputra1, Darmanah. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Timur*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, ISSN : 1693-1688 Volume 17 No.1 : 4-24 Juni 2019, Fakultas Ekonomi, STIE Trisna Negara, Sumatera Selatan.

Ishak Syahropi. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang).* JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016, Jurusan Ilmu Komunikasi – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.