

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP, TBK
SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh:

AGUNG SATRIO

1512121086/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP, TBK
SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Oleh:

AGUNG SATRIO

1512121086/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO**

Yang diajukan

AGUNG SATRIO

1512121086/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I

Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., M.Si Tanggal :
NIDN. 0723095701

Pembimbing II

Nurul Iman, S.E, M.Si. Tanggal :
NIDN. 0702097901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra, Ec., MM
NIDN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO**

Disusun oleh:

AGUNG SATRIO

1512121086/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universtias Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal

Pembimbing
Pembimbing I

Tim Penguji
Ketua

Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., M.Si RM. Bramastyo K.N, SH., SE., MM., M.Kn
NIDN. 0723095701 NIDN. 0724027702

Pembimbing II

Sekretaris

Nurul Iman, S.E, M.Si.
NIDN. 0702097901

Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., M.Si
NIDN. 0723095701

Anggota

Diana Rapisari, SE., MM
NIDN 0703128204

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra, Ec., MM
NIDN. 0703106403

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Puji syukur dan terima kasih kepada ALLAH SWT, dzat yang agung dan maha segalanya yang memberikan penulis kekuatan dalam penyusunan skripsi.
2. Ayah (Alm), Ibu dan saudara-saudaraku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya.
3. Wakil dekan I Universitas Bhayangkara Surabaya, Drs. Ec. Nurul Qomari, S.E, M.Si.
4. Kepala Program Studi Universitas Bhayangkara Surabaya, Dra. Ec. Cholifah, MM
5. Dosen Pembimbing Skripsi I, Dr. Hj. M. Enny Widyaningrum, Dra. Ec., M.Si. dan dosen pembimbing II, Nurul Iman S.E, M.Si.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
7. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan berupa doa dan kerjasama yang tidak akan pernah terlupakan.
8. *My Bro* Iil yang telah memberikan waktunya dan menemani disaat masa masa penat dan sulit dalam pengerjaan maupun penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan mahasiswa Universitas Bhayangkara pada khususnya.

Surabaya, 25 Juni 2019

Agung Satrio

THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO

ABSTRACT

Competence is an important aspect that is owned by employee for working in a company. After employee provide optimal performance with competence, compensation is needed to keep that performance to be more optimal. Besides that, a good work environment factor must also be improved. Even in its implementation there are still obstacles. The purpose of this study was to determine the influence of competence, compensation and work environment on employee performance at PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

This study using a survey method by distributing questionnaires. The population of this study are all employee of PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo which amounted to 720 people where 72 people were sampled with incidental sampling method. The analysis method that used is multiple linear regression analysis with a hypothesis test that is F test and t test. The results of this study show that competence, compensation and work environment have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance.

Keywords: Competence, Compensation, Work Environment and Employee Performance

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO

ABSTRAK

Kompetensi merupakan aspek penting yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Setelah karyawan memberikan kinerja yang optimal dengan kompetensi, pemberian kompensasi diperlukan agar kinerja lebih optimal. Selain itu faktor lingkungan kerja yang baik juga harus lebih ditingkatkan. Meski begitu, dalam pelaksanaannya masih seringkali terdapat hambatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yang berjumlah 720 orang dimana 72 orang dijadikan sampel dengan metode *Insidental Sampling*.

Metode analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Organisasi.....	16
2.2.2 Perilaku Organisasi	16
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.4 Kompetensi	18
2.2.4.1 Pengertian Kompetensi.....	18
2.2.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi Kerja.....	19
2.2.4.3 Tipe-Tipe Kompetensi.....	20
2.2.4.4 Manfaat Kompetensi	22
2.2.4.5 Indikator Kompetensi	24
2.2.5 Kompensasi	24
2.2.5.1 Pengertian Kompensasi	24
2.2.5.2 Bentuk dan Jenis Kompensasi	25

2.2.5.3 Tujuan Kompensasi.....	26
2.2.5.4 Indikator Kompensasi	27
2.2.6 Lingkungan Kerja	27
2.2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.2.6.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	28
2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
2.2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.2.7 Kinerja Karyawan.....	34
2.2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	34
2.2.7.2 Standar Kinerja	35
2.2.7.3 Fungsi Standar Kinerja.....	35
2.2.7.4 Persyaratan Standar Kinerja	36
2.2.7.5 Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2.8 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.9 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2.10 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.11 Hubungan Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.3 Kerangka Konseptual	38
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	41
3.1 Kerangka Proses Berfikir	41
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
3.2.1 Definisi Operasional	42
3.2.2 Pengukuran Variabel.....	45
3.2.3 Desain Instrumen Penelitian.....	47
3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Peengambilan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel	48
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	49
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.5 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data.....	49
3.5.1 Jenis Data	50

3.5.2 Sumber Data	50
3.5.3 Pengumpulan Data	50
3.6 Pengujian Data	51
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	53
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R square</i>)	54
3.7.3 Uji F	55
3.7.4 Uji t	56
3.7.5 Koefisien Determinasi Parsial (Dominan)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	57
4.1.1 Deskripsi Objek PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo	59
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.3 Analisis Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis	61
4.3.1 Analisis Hasil Penelitian	61
4.3.1.1 Uji Validitas	61
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	63
4.3.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda	64
4.3.1.4 Analisa Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	66
4.3.2 Uji Hipotesis	66
4.3.2.1 Uji Simultan (Uji F)	66
4.3.2.2 Uji Parsial (Uji t)	67
4.3.2.3 Koefisien Determinasi Parsial (Dominan)	69
4.4 Pembahasan	70
4.4.1 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	72

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.4.1 Pengaruh Dominan Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang.....	15
Tabel 3.1 Rating Jawaban Kuesioner	45
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian	47
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Usia Responden.....	60
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4.4 Uji Validitas Kompetensi.....	61
Tabel 4.5 Uji Validitas Kompensasi	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Simultan.....	66
Tabel 4.11 Uji F.....	64
Tabel 4.12 Uji t.....	68
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi Parsial (Uji Variabel Dominan)	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Tabel 3.1 Kerangka Proses Berfikir	41
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Hasil Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Pemerintah menyampaikan rencana pembangunan ekonomi tahun 2019 yang memfokuskan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), karena di 2018 fokus pada infrastruktur. Tujuannya, untuk meningkatkan daya saing Indonesia secara global.

Dalam menghadapi era Globalisasi ini, semua dituntut serba maju dan canggih. Dalam segala bidang, tidak terkecuali, inovasi dan kreasi menjadi hal yang harus dikedepankan. Selain itu, negara Indonesia menghadapi persaingan global dengan lingkungan yang semakin tajam dan selalu berubah. Karakteristik lingkungan yang serba tidak pasti ini bagi Indonesia merupakan “ancaman” dan sekaligus “peluang”. Hal ini menuntut kepekaan terhadap perubahan-perubahan eksternal tersebut. Tahun 2015, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau pasar bebas ASEAN sudah berlaku dan berjalan. Dimana, momen tersebut terjadi arus perpindahan barang dan jasa antar negara-negara di kawasan Asia Tenggara akan

berjalan tanpa hambatan. Pemerintah telah menerbitkan Inpres No. 11 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Komitmen Cetak Biru MEA dalam upaya persiapan menghadapi pasar bebas ASEAN. Masyarakat Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia, tidak bisa menghindari proses globalisasi, khususnya yang berkaitan dengan bidang ekonomi. Arus sumber daya ekonomi yang meliputi barang dan jasa, tenaga kerja, serta teknologi dan informasi semakin cepat dan bebas masuk ke wilayah Indonesia. Hadirnya MEA menjadi tantangan global yang telah dihadapi oleh para pelaku industri dalam negeri. Peningkatan daya saing perusahaan dalam negeri menjadi sebuah keharusan agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan multi nasional. MEA sendiri sebagai jawaban dari tekanan globalisasi yang semakin menguat di tengah era keterbukaan informasi dan kemajuan teknologi yang cukup pesat. Akibat dari proses globalisasi ini memberikan pengaruh dalam mendorong munculnya berbagai kemungkinan tentang perubahan dunia yang akan berlangsung. Perubahan-perubahan ini yang menuntut bangsa Indonesia untuk lebih peka terhadap rangsangan global dalam menyikapi setiap permasalahan yang terjadi.

Dalam menyikapi rangsangan global tersebut, peran Sumber Daya Manusia (SDM) dibutuhkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Di dalam memasuki dan menjawab tantangan MEA ini pengelolaan SDM adalah perlu khususnya dalam organisasi. Oleh karenanya, diperlukan perencanaan dan pengelolaan terhadap Sumber Daya

Manusia secara tepat dan akurat dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi terutama organisasi ekonomi seperti perusahaan. Berperan sebagai motor penggerak, pemikir dan perencana, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang kendali atas seluruh proses yang terjadi pada perusahaan. Baik atau buruk, benar atau salah, untung atau rugi, semua tergantung pada peran dari Sumber Daya Manusia setiap masing-masing perusahaan. Karena begitu penting, SDM tidak dapat dilepaskan dalam sebuah organisasi, terutama dalam perusahaan karena elemen lain seperti uang, mesin, dan modal lainnya tidak akan bisa berjalan baik tanpa ada campur tangan dari SDM, sehingga dalam hal ini SDM merupakan pusat dari seluruh proses yang nantinya akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu, SDM juga merupakan aset yang berharga khususnya untuk jangka panjang. Dengan perencanaan dan pengendalian yang matang, tujuan perusahaan dalam periode-periode mendatang dapat terlaksana dengan baik.

Dengan kondisi saat ini, peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah berubah dan akan terus berkembang luas seiring dengan perubahan lingkungan pasar yang kompetitif dan adanya kesadaran bahwa manajemen SDM harus memerankan peran strategiknya demi keberhasilan organisasi. Organisasi harus memusatkan perhatiannya pada usaha menarik dan mempertahankan karyawan dengan talenta tinggi. Kegagalan perusahaan menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki talenta tinggi akan membawa konsekuensi terhadap kegagalan perusahaan kalah bersaing dalam strategi pemerkerjaan karyawan. Untuk dapat berhasil baik dalam berkompetisi dimana

tingkat kompetisi lokal maupun global semakin meningkat, maka organisasi harus lebih mudah beradaptasi, lebih ulet, cekatan, dan fokus pada pelanggan. Untuk itu, manajemen SDM tidak boleh hanya menyelenggarakan kegiatan pengadministrasian aktivitas pekerjaan-pekerjaan, hubungan perburuhan, atau penyelenggaraan kesejahteraan karyawan yang bersifat tradisional saja. Manajemen SDM harus lebih lebih banyak berintegrasi baik ke dalam manajemen organisasi maupun ke dalam proses perencanaan strategis organisasi perusahaan. Manajemen SDM harus berperan lebih luas karena lingkungan organisasional semakin beragam dan kompleks. Baik di Amerika, Eropa, maupun di Asia tenaga kerja semakin beragam. Angkatan kerja di Amerika misalnya, yang sebelumnya didominasi oleh pekerja pria kulit putih menjadi beragam dengan masuknya golongan kulit hitam, wanita dan golongan lanjut usia. Keberagaman ini diperkirakan akan terus berlanjut di masa yang akan datang. Selain itu, ada beberapa tantangan lain yang harus dihadapi oleh manajemen SDM di masa yang akan datang. Beberapa tantangan lain tersebut antara lain tantangan akibat adanya perubahan tuntutan pemerintah, struktur organisasi, teknologi, atau adanya pendekatan-pendekatan manajemen baru.

Saat ini banyak perusahaan yang telah tumbuh dan berkembang sangat pesat di Indonesia. Seperti perusahaan Manufaktur di Indonesia yang saat ini mulai bangkit. Sebagian produknya bahkan telah berhasil menguasai pangsa pasar di Dunia. Seperti halnya, industri makanan dan minuman ringan yang tidak berhenti melakukan inovasi dan kreasi terkait produk produk yang dihasilkan. PT. Siantar Top, Tbk menjadi salah satu diantara perusahaan makanan dan minuman ringan

terkemuka seperti PT. Indofood, PT. Mayora, PT. Garuda Food, PT. Wingsfood yang masih eksis dalam menjajakan dan mewarnai pangsa pasar di Indonesia. Didirikan sebagai pelopor industri makanan ringan di Jawa Timur, PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo terus berkembang sampai saat ini hingga banyak produk yang dihasilkan dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo mempunyai segudang rencana kerja yang terbagi dalam tiap-tiap departemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi karyawan merupakan salah satu aspek yang mempunyai nilai penting dalam menentukan apakah seorang karyawan dapat mengisi sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya, dalam PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo masih terdapat karyawan yang tidak cukup kompeten dalam mengisi sebuah jabatan yang dikarenakan oleh ketidaksesuaian keterampilan karyawan dengan kualifikasi jabatan yang hendak diisi. Padahal, serangkaian kegiatan dan hasil kerja dapat dikatakan berhasil atau tidak terbentuk oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang kompeten. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam implikasinya, dapat dikatakan bahwa kompetensi berhubungan secara relevan dengan kinerja karyawan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard

University dalam Sedarmayanti (2011:126). Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka dalam penerapan di lapangan akan menunjang keberhasilan pekerjaan mereka sehingga dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Setelah karyawan memberikan yang terbaik terhadap perusahaan atas kompetensi yang dimiliki, mereka akan mengharapkan hasil atas jerih payah yang telah mereka lakukan melalui sebuah kompensasi. Meskipun itu, masih terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi yang cukup dikarenakan oleh gelar pendidikan yang dimiliki dan jabatan yang sedang diemban. Kompensasi merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi perusahaan yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Berbagai macam bentuk kompensasi telah dijanjikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang berhasil melaksanakan kegiatan perusahaan sesuai dengan target yang diberikan dengan baik. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat kerja tinggi yang nantinya akan berimplikasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang telah diberikan, maka peluang semakin tinggi kinerja para karyawan akan lebih besar. Moeheriono (2014:268) mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

Setelah karyawan mendapatkan hak atas apa yang telah mereka lakukan dalam kegiatan perusahaan, maka terdapat faktor lain yang menunjang kegiatan sebuah perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan

memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga akan terhindar dari rasa bosan dan lelah dalam bekerja. Pada PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo salah satu permasalahan dalam kondisi lingkungan adalah asap hasil penggorengan produk skala produksi dan pembuangan limbah. Namun, saat ini perbaikan terus dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas sesuai dengan ISO 22000 tentang manajemen keamanan pangan. Dengan demikian karyawan akan lebih bersemangat dan lebih produktif dalam pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Dalam Rusti Mawa Praci (2017), Notoatmojo (2009:157) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan. Jika lingkungan kerja kurang kondusif dan tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan rasa bosan dan akan menurunkan semangat karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2014:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik dan tinggi kinerja seorang karyawan, maka akan memberikan keberhasilan pada tujuan perusahaan yang nantinya akan menghasilkan profit yang tinggi. Sebaliknya,

semakin buruk dan rendah kinerja seorang karyawan maka akan mengurangi keberhasilan yang nantinya akan menghasilkan profit yang rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang disajikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
2. Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
3. Manakah diantara variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo secara simlutan.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo secara parsial.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo

1.4 Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebagai implementasi atas materi yang telah didapatkan selama proses perkuliahan.

2. Bagi Almamater

Penelelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi dunia akademisi khususnya di lingkungan Universitas Bhayangkara Surabaya mengenai peranan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi almamater semoga menjadi bagi yang memerlukan untuk penelitian selanjutnya dan juga sebagai tambahan ilmu di perpustakaan Universitas Bhayangkara Surabaya.

3. Bagi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

Memberikan kontribusi bagi perusahaan terkait kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan evaluasi agar lebih memahami perusahaan dan keadaan

sekitar dalam rangka meningkatnya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu terkait dan dapat dijadikan bahan tela'ah bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Manfaat Adanya sistematika penelitian adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kerangka proses berpikir, definisi operasioanal dan pengukuran variable, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisa data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas tentang deskripsi obyek penelitian, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan membahas tentang simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan kepada pihak yang berkepentingan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh dengan variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut banyak memberikan masukan serta kontribusi tambahan bagi perusahaan. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

1. Dyah Puspitasari (2016)

Judul dari penelitian ini adalah Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang). Peneliti menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang. Hasil analisis uji F diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,580 > 3,15$), maka H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama

variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang, sehingga model dalam penelitian dapat digunakan adalah fit. Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan *adjusted-R²* sebesar 0,427. Sehingga dalam kesimpulannya kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dalam menunjang kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang.

2. Memed Erwansyah (2018)

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). Peneliti menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai $23,893 > 2,934$ dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%. Sehingga kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dalam menunjang kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk).

3. Mohamad Efendi dkk (2017)

Judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi perusahaan rokok adi bungsu malang). Peneliti menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompetensi, dan lingkungan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu di perlukan keterampilan dari karyawan, ketrampilan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau training bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang diciptakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh sebab itu perlunya tingkat keamanan di tempat kerja agar karyawan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga, kompetensi dan lingkungan memiliki hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Rokok Adi Bungsu.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

No	Nama	Dyah Puspitasari (2016)	Memed Erwansyah (2018)	Mohamad Efendi (2017)	Peneliti (2019)
1	Judul	Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang).	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara).	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi perusahaan rokok adi bungsu malang).	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
2	Obyek	Karyawan pada Waroeng Spesial Sambel (SS) di Semarang.	Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.	Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang.	Karyawan PT. Siantar Top, Tbk. Sidoarjo
3	Persamaan	Penelitian mengenai kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Penelitian mengenai kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Penelitian mengenai kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Penelitian mengenai kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.
4	Perbedaan	Obyek Penelitian.	Obyek Penelitian.	Obyek Penelitian.	Obyek Penelitian.

Sumber : Peneliti (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Organisasi

Menurut Darsono Prawironegoro (2016 : 274), organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi, dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya. Menurut Muhammad Rusydi (2017:188) organisasi merupakan suatu tatanan hubungan sosial dimana seseorang individu melakukan proses interaksi dengan sesamanya di dalam sebuah organisasi baik diantara pimpinan dan anggota organisasi yang melakukan hubungan interaksi dengan yang lainnya tidak didasarkan atas kemauan sendiri, akan tetapi mereka dibatasi oleh peraturan tertentu. Menurut Robbins (2001:4) dalam Muhammad Rusydi (2017:194) organisasi merupakan suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang melakukan proses interaksi untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Perilaku Organisasi

Menurut Thoha (2014:5), perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Kelly dalam thoha (2014:9) mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang dan bagaimana pengaruh terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok-kelompok

pemilih, organisasi-organisasi lainnya dan institusi-institusi yang lebih besar. Pengertian perilaku organisasi menurut Larry L. Cummings yang dikutip oleh Thoha (2012:8) yaitu “suatu cara berfikir untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan”.

Dari pengertian perilaku organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah mengenai tingkah laku manusia dari awal terbentuknya organisasi sampai organisasi tersebut tumbuh dan berkembang.

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sementara itu menurut Benardi dan Russel dalam Achmad S. Rucky (2013: 11), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkonsentrasi pada perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi personal dalam sebuah organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan individu atau kelompok karyawan agar peranannya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.4 Kompetensi

2.2.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Clark (2007:297) dalam Muhammad Busro (2018:25) kompetensi kerja didefinisikan sebagai berikut: *“Competency is a knowledge or know how far doing effective job.”* Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara aktif. Sementara itu, Davis dan Newstroom (2009:299) dalam Muhammad Busro (2018:25) menguraikan bahwa, *“Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimalization services to customer more for less.”* Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan, manusia khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Mathis dan Jackson (2001:241) dalam Muhammad Busro (2018:25) menjelaskan bahwa, *“Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.”* Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. Sementara dalam Edy Sutrisno (2015:202) Spencer dan Spencer (1993) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja

kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Amstrong dan Baron, 1998:298) dalam Wibowo (2016:273).

Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai:

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis;
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi dan pengaruh;
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi, dan pengaruh.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.2.4.2 Jenis-Jenis Kompetensi Kerja

Spencer dan Spencer (Muhammad Busro, 2018:26) menjelaskan bahwa kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*job knowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan di dalam organisasi. *Competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness*. Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold*

dan differentiating. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan, yaitu:

1. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan;
2. *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompotensi pegawai tinggi dan rendah.

2.2.4.3 Tipe-Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2016:275) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competence*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujaun organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang *team buiding*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadreship competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem,

menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operation competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.2.4.4 Manfaat Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003) dalam Edy Sutrisno (2015:208-209) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntuan untuk menjadi organisasi ramping mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan

nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.2.4.5 Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:204) dalam Ceswidarni dkk (2017) indikator kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
4. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
5. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.2.5 Kompensasi

2.2.5.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi (Widodo, 2015:155). Menurut Marwansyah (2012:269) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto (2016:120), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya

terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wukir (2013:84) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto (2016), kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan mereka. Kompensasi harus sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaan.

2.2.5.2 Bentuk dan Jenis Kompensasi

Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto (2016:122), ada dua tipe dasar imbalan yang diterima pegawai yaitu imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Pertama, intrinsik yaitu imbalan yang bersifat internal bagi individu. Imbalan ini umumnya berasal dari keterlibatan pegawai dalam aktivitas-aktivitas terkait dengan tugas pekerjaannya. Imbalan intrinsic melekat atau inheren pada aktivitas kerja itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan orang/pegawai lain. Contoh imbalan intrinsik antara lain: perasaan terhadap kompetensi pribadi, perasaan pencapaian/kepuasan kerja pribadi, tanggung jawab dan otoritas pribadi, perasaan tumbuh dan berkembang pribadi, pengakuan formal, dan status kepegawaian. Alat utama yang memperkuat untuk mendapatkan imbalan intrinsik dari pekerjaan terletak pada bagaimana organisasi merangsang pekerjaan untuk pegawainya. Kedua ekstrinsik yaitu imbalan yang dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ekstrinsik sebagian besar diberikan secara langsung dan lebih berwujud jika dibandingkan dengan imbalan intrinsik. Contoh imbalan ekstrinsik antara lain: gaji, tunjangan, promosi, insentif. Pemberian imbalan ekstrinsik tergantung pada persepsi dan pertimbangan individu atasannya yang harus disikapi oleh kebijakan organisasi karena sebagian besar imbalan

ekstrinsik menyerap biaya tertentu. Kompensasi juga dapat dikelompokkan menjadi kompensasi dasar, kompensasi variabel, dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi dasar adalah kompensasi yang jumlah dan waktu pembayarannya relatif tetap, seperti gaji dan upah. Kompensasi variabel adalah kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan jumlahnya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada pegawai yang berprestasi baik, misalnya tunjangan profesi, insentif, hadiah atau bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah berupa keuntungan yang didapat secara tidak langsung, umumnya bersifat layanan yang menguntungkan, misalnya jaminan sosial, pengelolaan dana pensiun, asuransi dan sebagainya.

2.2.5.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto (2016:124), pemberian kompensasi oleh organisasi kerja kepada pegawai akan berdampak langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi dapat mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi, asalkan pemberiannya memenuhi persyaratan berikut:

1. Mencukupi, yaitu memenuhi ketentuan umum baik yang distandarkan oleh pemerintah, serikat kerja, peringkat manajemen, dan kelayakan social masyarakat.
2. Adil, yaitu setiap pegawai yang diberi kompensasi selaras dengan jumlah usaha yang dicurahkan, kemampuan, pelatihan, dan kompetensi yang dibutuhkan.

3. Berimbang, yaitu ada keseimbangan dalam jenis dan bentuk kompensasi, misalnya berimbang antara gaji dan tunjangan.
4. Efektif dan efisien, yaitu kompensasi diberikan secara tepat sesuai tingkat pekerjaannya dan efisien sesuai dengan kemampuan organisasi
5. Memenuhi kebutuhan, yaitu disesuaikan dengan standar kebutuhan pokok di suatu daerah
6. Memotivasi orang untuk bekerja, yaitu kompensasi diberikan agar para pegawai mau dan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.2.5.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445) dalam Paulus Leonu dkk (2017) indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

2.2.6 Lingkungan Kerja

2.2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25) dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209). Sedangkan menurut sedarmayanti dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.2.6.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

Lingkungan kerja dibagi dalam 2 kelompok, yaitu:

a. Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik adalah faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja seperti kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi. Ciri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat (ada atau tidaknya) seni di dalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

b. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:215-220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Penerangan

Berjalanya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi

juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, namun penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Ciri-ciri penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

2. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Mengenai kelembapan, suhu udara dan sirkulasi udara adalah sebagai berikut:

- a. Kelembapan

Kelembapan udara adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara. Kelembapan ini sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Suatu keadaan di mana temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.

b. Suhu udara

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut. Produktivitas manusia akan mencapai tingkat yang paling tinggi pada temperatur sekitar 24-27°C.

c. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila keadaan oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur gas-gas lainya yang membahayakan kesehatan tubuh. Hal ini diakibatkan oleh perputaran udara yang tidak normal.

3. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

a. Lama bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

b. Intensitas kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan decibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

c. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai di telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau *Hertz* (Hz)

4. Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria, atau sumpek dan lain-lain. Perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih. Komposisi warna yang ideal terdiri dari:

a. Warna primer (merah, biru, kuning)

Kalau diijarkan tanpa antara akan tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa diijarkan dengan yang lain sehingga tidak sedap dipandang.

b. Warna sekunder (orange, hijau, violet)

Kalua diijarkan akan menimbulkan kesan yang harmonis, sedap dipandang mata

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang gerak yang ideal adalah ruang yang leluasa sehingga dapat membantu kelancaran kerja para karyawan. Ruangan yang sempit akan mengakibatkan lalu-lintas yang semrawut, sehingga karyawan akan kehilangan semangat dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki ruang kerja belum tentu mampu meningkatkan gairah para karyawannya, karena tanpa tata ruang yang baik akan menghambat proses kerja.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamaan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Kemaan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk

keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

2.2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Mahmudatul Himma (2017) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya
2. Tata warna
3. Ventilasi atau pengaturan udara
4. Dekorasi
5. Suara bising
6. Musik
7. Keamanan

2.2.7 Kinerja Karyawan

2.2.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.

2.2.7.2 Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan.

2.2.7.3 Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.2.7.4 Persyaratan Standar Kinerja

Agar dapat digunakan sebagai tolak ukur (benchmark), maka standar kinerja harus memiliki persyaratan-persyaratan tertentu. Persyaratan-persyaratan standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115-116) antara lain:

1. Terdapat hubungan yang relevan dengan strategi organisasi.
2. Mencerminkan keseluruhan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Memperhatikan pengaruh faktor-faktor di luar kontrol karyawan.
4. Memperhatikan teknologi dan proses produksi.
5. Sensitif, dapat membedakan antara kinerja yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima.
6. Memberikan tantangan kepada karyawan.
7. Realistis, dapat dicapai oleh karyawan.
8. Berhubungan dengan waktu pencapaian standar.
9. Dapat diukur dan ada alat ukur untuk mengukur pencapaian standar.
10. Standar harus konsisten.
11. Standar harus adil.
12. Standar harus memenuhi ketentuan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

2.2.7.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Rozi Fadillah dkk (2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kehadiran

2.2.8 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Spencer dalam Moeheriono (2014: 5) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan efektif, atau berkinerja prima atau superior.

2.2.9 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Moeheriono (2014:268) mengatakan bahwa pemberian kompensasi pada umumnya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah cukup layak dan baik. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah besar, juga semangat

kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

2.2.10 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Rusti Mawa Praci (2017), Notoatmojo (2009:157) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus.

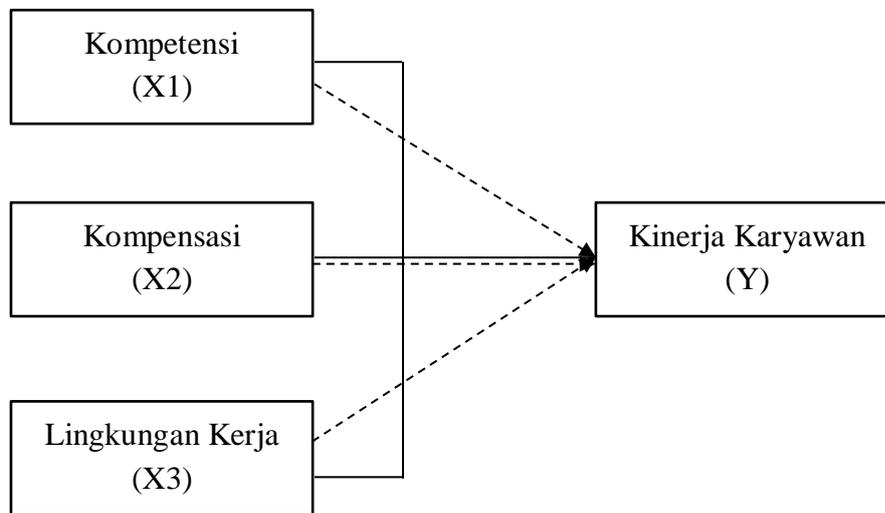
2.2.11 Hubungan Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian oleh Dyah Puspitasari dengan “Judul Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang)”. Hasil dari penelitian tersebut secara bersama-sama variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir (Sugiyono, 2015:60). Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, maka dapat

disusun kerangka pemikiran dalam penelitian seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 2.1 kerangka konseptual

Keterangan:

- > = Menjelaskan secara simultan
- - - - -> = Menjelaskan secara parsial
- X_1 = Variabel *independent* (bebas) yaitu Kompetensi
- X_2 = Variabel *independent* (bebas) yaitu Kompensasi
- X_3 = Variabel *independent* (bebas) yaitu Lingkungan Kerja
- Y = Variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan

1. Variabel *independent* (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan (X_1) adalah Kompetensi, (X_2) adalah Kompensasi, (X_3) adalah Lingkungan kerja.
2. Variabel *Dependent* (terikat) yaitu variabel yang di pengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Dari kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dilakukan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

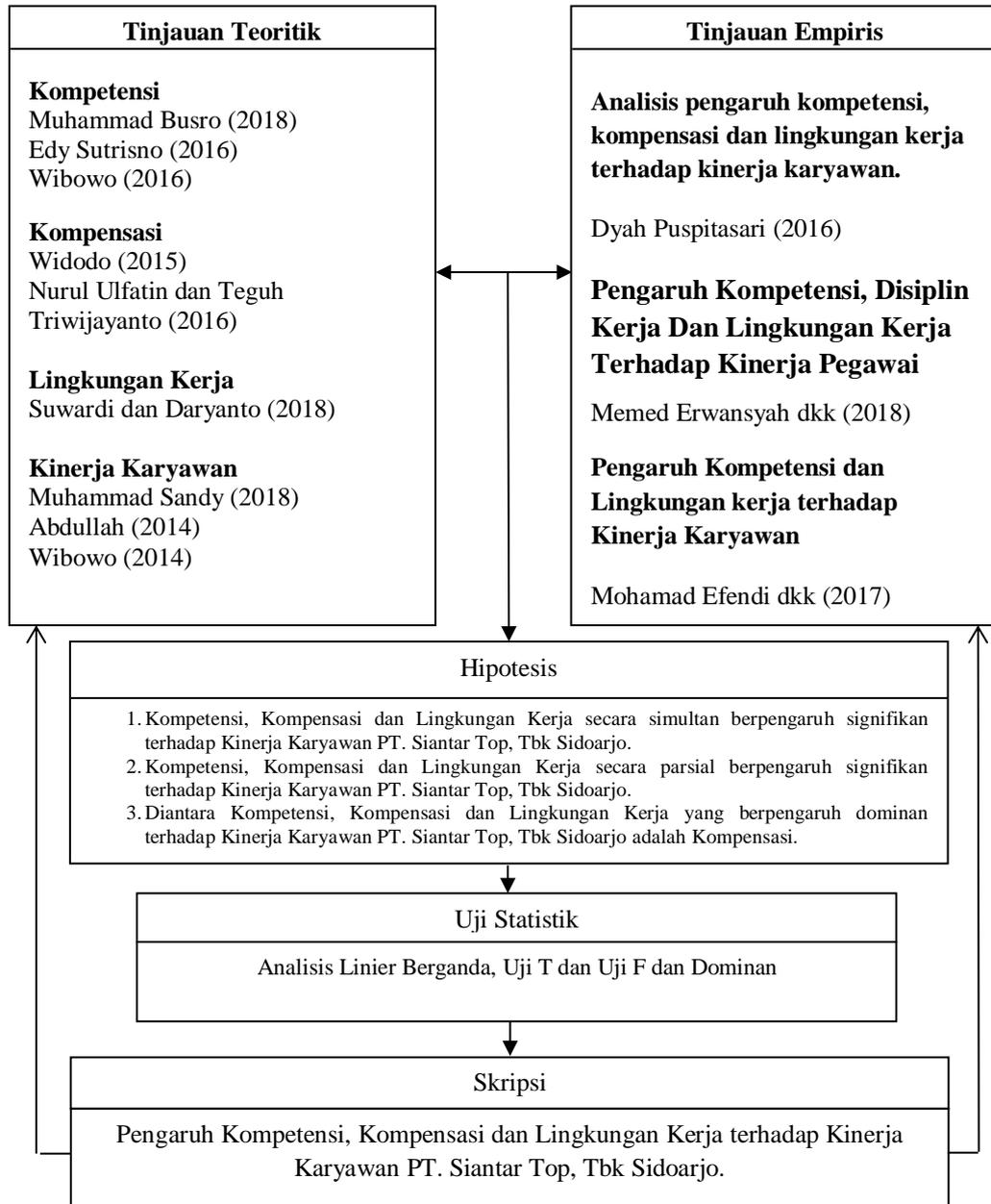
Dalam bentuk kerangka konseptual diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo
2. Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo
3. Diantara Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo adalah Kompensasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir



Sumber: Peneliti (2019)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berpikir

Keterangan:

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penulisan serta tinjauan pustaka, maka disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritik dan hasil tinjauan empiris. Tinjauan teoritik diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Tinjauan empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalahan studi.

Penelitian yang dilakukan melalui teori-teori dan penelitian empiris diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Dalam studi empiris dan studi teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah.

Oleh sebab itu perlu bagi perusahaan melakukan pengamatan pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan guna untuk mengetahui tingkat kenaikan atau penurunan pada kinerja karyawan terhadap perusahaan. Apabila mengalami kenaikan yang signifikan maka kemungkinan karyawan pada perusahaan tersebut dapat mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Yang di maksud dengan definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian yang berdasarkan atas sifat atau suatu yang dapat didefinisikan, diamati dan diobservasi. Dalam definisi operasioanal ini akan di jelaskan variabel-variabel yang akan diamati untuk

menjadi objek pengamatan penelitian ini. Variabel yang berada dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

a. Kompetensi

Dalam Edy Sutrisno (2015:202) Spencer dan Spencer (1993) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Menurut Sutrisno (2012:204) dalam Ceswidarni dkk (2017) indikator kompetensi yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
- 4) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 5) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

b. Kompensasi

Menurut Marwansyah (2012:269) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto (2016:120). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Simamora (2014:445) dalam Paulus Leonu dkk (2017) indikator kompensasi yaitu:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25) dalam Suwardi dan Daryanto (2018:209). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Mahmudatul Himma (2017), indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Tata warna
- 3) Ventilasi atau pengaturan udara
- 4) Dekorasi
- 5) Suara bising

6) Musik

7) Keamanan

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Rozi Fadillah dkk (2017), indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas

2) Kuantitas

3) Ketepatan waktu

4) Efektivitas

5) Kehadiran

3.2.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015: 93). Pengukuran menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5.

Pertanyaan dijawab dengan menggunakan skala *Likert* yaitu dengan cara memberikan skor pada jawaban yang dipilih responden (Arikunto, 2012:128). Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2015:93)

Dalam mengisi kuesioner digunakan skala *Likert*. Bentuk ini digunakan apabila kita menginginkan data tentang pendapat responden mengenai masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dimana responden memilih jawaban yang telah disediakan. Untuk semua jawaban diberikan rating sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rating Jawaban Kuesioner

No.	Jawaban	Keterangan	Nilai
1.	Jawaban 1	Sangat tidak setuju	1
2.	Jawaban 2	Tidak setuju	2
3.	Jawaban 3	Kurang setuju	3
4.	Jawaban 4	Setuju	4
5.	Jawaban 5	Sangat setuju	5

Sumber : Sugiyono (2015)

Untuk data yang telah diperoleh maka penulis akan menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. *Rating* yaitu data yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian sebelum dilakukan analisis perlu diberikan *rating* nilai pada masing-masing jawaban responden.
2. *Editing* yaitu proses pengolahan data dengan melakukan pemeriksaan terhadap data yang diperoleh. Proses *editing* sangat diperlukan dalam penyusunan suatu data sehingga data yang dihasilkan adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. *Tabulating* adalah proses pengolahan dan penyusunan data berdasarkan data-data berbentuk tabel yang diperoleh penulis.

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompetensi (X1) Sutrisno (2012:204)	1. Pengetahuan	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan
	2. Pemahaman	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan atas instruksi atasan dengan baik dan benar
	3. Kemampuan	Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki
	4. Sikap	Percaya diri dan bertanggung jawab atas apa yang sedang dikerjakan
	5. Minat	Pekerjaan yang sedang dilakukan didasari dengan niat dan semangat yang tinggi
Kompensasi (X2) Simamora (2014:445)	1. Upah dan Gaji	Gaji dan upah yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.
	2. Insentif	Karyawan mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan
	3. Tunjangan	Perusahaan memberikan dana pensiun kepada karyawan sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh.
	4. Fasilitas	Karyawan mendapatkan mobil antar jemput dari perusahaan.
Lingkungan Kerja (X3) Sedarmayanti (2011)	1. Penerangan atau cahaya	Tempat kerja memiliki pencahayaan yang baik untuk rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan
	2. Tata warna	Tempat kerja memiliki warna yang terang dan tidak mencolok
	3. Sirkulasi udara	Tempat kerja memiliki ventilasi udara dan lingkungan yang bersih dari polusi
	4. Dekorasi	Tata ruang dan letak sarana dan prasarana di desain cukup rapi untuk meningkatkan kenyamanan kerja
	5. Kebisingan	Suasana lingkungan kerja nyaman, asri dan tenang
	6. Musik	Terdapat area yang dimainkan musik dengan nada lembut untuk merangsang karyawan dalam bekerja
	7. Keamanan kerja	Lingkungan kerja memiliki kewanamanan yang cukup baik
Kinerja Karyawan (Y) Mathis dan Jackson (2006:378)	1. Kualitas	Kualitas Hasil kerja yang telah saya capai telah sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
	2. Kuantitas	Karyawan memenuhi setiap target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
	3. Ketepatan waktu	Pekerjaan yang dihadapi, dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
	4. Efektivitas	Memaksimalkan waktu dan sarana prasarana yang ada dalam mengerjakan sebuah pekerjaan
	5. Kehadiran	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik dan tepat waktu

Sumber : Peneliti (2019)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Peengambilan

Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo yang jumlahnya 720 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena dalam penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Menurut Arikunto (2012:134) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 10% dari populasi yaitu berjumlah 72 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) “Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan secara skematis”. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015:123). Target responden dalam penelitian ini yaitu individu, baik laki-laki maupun perempuan yang menjadi karyawan di PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk melakukan penelitian penulis menetapkan lokasi dan waktu penelitian sebagai berikut:

1. Adapun lokasi yang diteliti oleh penulis adalah di PT. Siantar Top, Tbk, jl Tambak Sawah no 21-23 Sidoarjo
2. Waktu penelitian berlangsung mulai bulan februari 2019 sampai terpenuhinya data yang dibutuhkan. Obyek yang diteliti adalah Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

3.5 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:225) bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber skunder. Sumber primer atau data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan data sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan

data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Berdasarkan dari pengertian tersebut peneliti menggunakan data primer yang diolah dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner.

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer Menurut Azwar (2010: 91) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer dari karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Data yang digunakan peneliti yang berjudul pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja pada PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

3.5.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperlukan untuk mendukung keberhasilan penelitian. Keberhasilan dalam pengumpulan data tergantung dari metode yang digunakan. Berkaitan dengan hal tersebut, metode pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data-data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Metode pengumpulan data merupakan suatu cara untuk

memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk mendapatkan data ada beberapa metode, yaitu :

1. Survei lapangan

Survei lapangan dapat dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi yang ada di lapangan sehingga dapat diketahui mungkin tidaknya dilakukan penelitian, cara-cara mendapatkan data serta sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan metode-metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah, baik itu dari buku-buku maupun referensi-referensi dari hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang hendak dibahas (Arikunto, 2012 : 206)

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142).

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa bukti instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa bukti instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang". Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

X = skor item

Y = skor total

XY = skor pernyataan

N = jumlah responden untuk diuji coba

r = korelasi produk momen

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Asnawi dan Masyhuri (2009:170) Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alfa* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *cronbach's alfa* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Rumus yang dapat digunakan untuk mengukur apakah alat ukur tersebut reliabel atau tidak dapat menggunakan rumus *Alpha* seperti yang dijelaskan dalam Asnawi dan Masyhuri (2009:170) sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

Σ_1^2 = varians total

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015:303) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* minimal 2 variabel.

Sedangkan menurut Susanto dan Ashari (2005) dalam Asnawi dan Masyhuri (2009:181) analisis regresi adalah kelanjutan analisis setelah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik. Analisis ini digunakan setelah hasil pengujian menunjukkan skala interval. Persamaan regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X = Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi
 E = Error (tingkat kesalahan)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*)

Menurut Kuncoro (2013:246-247) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 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.

Koefisien determinasi hanyalah salah satu dan bukan satu-satunya kriteria memilih model yang baik. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang baik. *Ajdusted R²* dihitung dari :

$$R^2 = 1 - (1 - R^2) \left[\frac{n-1}{n-k-1} \right]$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya responden

k = Banyaknya variabel bebas

3.7.3 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Menurut Asnawi dan Masyhuri (2009:182) uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat :

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

Keterangan :

R = Korelasi produk momen

n = Jumlah responden

Kriteria pengujian hipotesis :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan 5 %.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan sebesar 5%.

Untuk perhitungan uji F akan dilakukan dengan menggunakan alat yaitu *SPSS 16.0*

3.7.4 Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Asnawi dan Masyhuri (2009: 182-183) uji statistik digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial) sebagai berikut :

$$t = r \left\{ \frac{n - 2}{1 - r^2} \right\}^{1/2}$$

Keterangan :

r = Korelasi produk momen

n = Jumlah responden

Jika t hitung > t tabel pada tingkat kesalahan tertentu misalnya 5% (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas yaitu X dengan variabel terikat Y, begitu sebaliknya.

3.7.5 Koefisien Determnasi Parsial (Dominan)

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel terikat kinerja karyawan, maka dilakukan dengan melihat *ranking* koefisien regresi yang distandartkan (β) atau *standartdized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo

Pada tahun 1987 usaha rumahan Shindo Sumidomo menjadi berkembang menjadi PT Siantar Top Industri. Dua tahun kemudian, tepatnya pada tahun 1989 Shindo mendirikan pabrik baru seluas 25.000 m² yang berlokasi di Tambak Sawah, Sidoarjo. Dan pada tahun 1996 PT Siantar Top berhasil tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia, dan menjadi PT Siantar Top Tbk. Perluasan usaha juga terus dilakukan oleh PT Siantar Top Tbk. Dimulai di tahun 1998 dengan mendirikan pabrik baru di Medan, tahun 2002 mendirikan pabrik di Bekasi, dan yang terbaru pada tahun 2011 mendirikan pabrik di Makasar. Untuk ISO yang merupakan standar Internasional untuk sistem manajemen mutu, PT Siantar Top Tbk telah mendapatkan ISO 9001:2000, ISO 9001:2008, dan juga ISO 22000:2005 dari URS. Beberapa penghargaan juga berhasil didapatkan oleh PT Siantar Top Tbk, diantaranya adalah Global Brand Developer tahun 2007, *The Best Quality Product of The Year* (2013), *The Best Manufacturing Company of The Year* (2014), dan juga *Top Brand for KIDS* (2015). Saat ini PT Siantar Top terus berkembang dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan garda terdepan yang bergerak di bidang *manufacturing* makanan ringan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

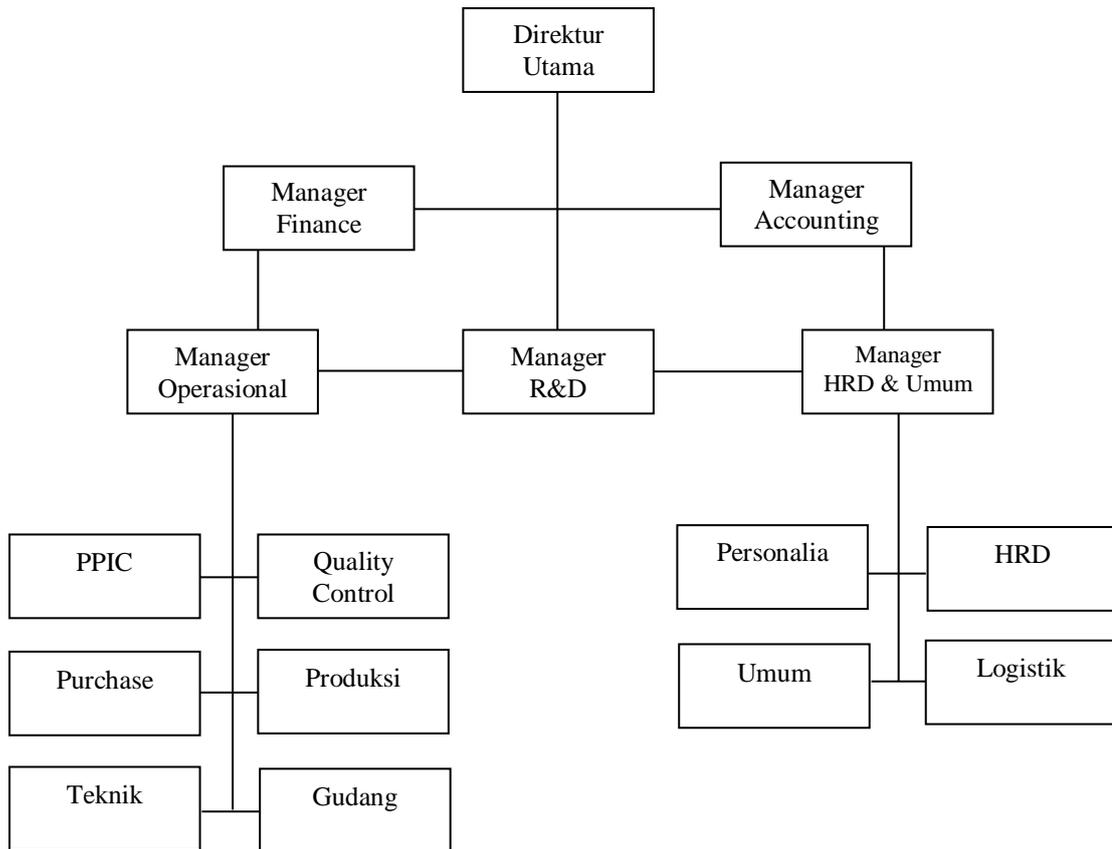
1. Visi Perusahaan

“Menjadi perusahaan terkemuka yang terus tumbuh dan berkembang demi kepuasan bersama”

2. Misi Perusahaan

- a. Menjadi perusahaan pelopor produk-produk dengan *Taste Specialist*
- b. Menyediakan produk yang kompetitif harganya, terjamin mutu, halal dan legalitasnya.
- c. Memberi kontribusi bagi kesejahteraan bersama (*stakeholder*, karyawan dan masyarakat)
- d. Mengembangkan keragaman produk atau usaha sesuai kebutuhan pasar atau konsumen
- e. Membuka kesempatan bagi pihak lain (*investor*) untuk bekerja sama dengan mensinergikan kemampuan yang dimiliki untuk memperkuat dalam mengembangkan usaha.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo



Sumber : Data diperoleh dari PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	32	44,4%
Perempuan	40	55,6%
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer (2019)

2. Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
18-27	17	23,6%
28-37	35	48,6%
38-47	17	23,6%
47-57	3	4,2%
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer (2019)

3. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	8	11,1%
SMA	25	34,7%
D1/D2/D3	10	13,9%
S1	27	37,5%
S2	2	2,78%
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer (2019)

4.3 Analisis Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut hasil uji validitas yang telah peneliti uji dengan *SPSS 16.0* :

Tabel 4.4
Uji Validitas Kompetensi

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Pengetahuan (X1.1)	0,723	>	0,2319	Valid
Pemahaman (X1.2)	0,795	>	0,2319	Valid
Kemampuan (X1.3)	0,602	>	0,2319	Valid
Sikap (X1.4)	0,487	>	0,2319	Valid
Minat (X1.5)	0,606	>	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,2319. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kompetensi adalah *valid* dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 4.5
Uji Validitas Kompensasi

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Upah dan Gaji (X2.1)	0,770	$>$	0,2319	Valid
Insentif (X2.2)	0,839	$>$	0,2319	Valid
Tunjangan (X2.3)	0,426	$>$	0,2319	Valid
Fasilitas (X2.4)	0,787	$>$	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,2319. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kompensasi adalah *valid* dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 4.6
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Penerangan (X3.1)	0,399	$>$	0,2319	Valid
Tata Warna (X3.2)	0,737	$>$	0,2319	Valid
Sirkulasi Udara (X3.3)	0,415	$>$	0,2319	Valid
Dekorasi (X3.4)	0,685	$>$	0,2319	Valid
Kebisingan (X3.5)	0,601	$>$	0,2319	Valid
Musik (X3.6)	0,515	$>$	0,2319	Valid
Keamanan Kerja (X3.7)	0,728	$>$	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar 0,2319. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja adalah *valid* dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Kualitas (Y1.1)	0,636	>	0,2319	Valid
Kuantitas (Y1.2)	0,762	>	0,2319	Valid
Ketepatan Waktu (Y1.3)	0,718	>	0,2319	Valid
Efektivitas (Y1.4)	0,702	>	0,2319	Valid
Kehadiran (Y1.5)	0,762	>	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,2319. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel bebas dan terikat:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Minimal Cronbach's Alpha yang Disyaratkan	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,646	>	0,60	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,684	>	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,676	>	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,764	>	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar Cronbach Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan reliabel, semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

4.3.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.618	1.244		-2.105	.039
	Kompetensi (X1)	.325	.092	.294	3.548	.001
	Kompensasi (X2)	.626	.117	.449	5.348	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.225	.064	.261	3.515	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.618 + 0,325X_1 + 0,626X_2 + 0,225X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

X3 = Lingkungan Kerja

Nilai *constant* (Y) sebesar -2,618 artinya jika variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka -2,618. Atau jika tidak ada pengaruh dari variabel - variabel bebas Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dan maka kinerja Karyawan mengalami perubahan.

1. Koefisien Kompetensi = 0,325

Jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Kompensasi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,325.

2. Koefisien Kompensasi = 0,626

Jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Kompetensi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,626.

3. Koefisien Lingkungan Kerja = 0,225

Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Kompetensi dan Kompensasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,225.

4.3.1.4 Analisa Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependent yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya (independent) baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.820	.934

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1),

Kompensasi (X2)

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Pada tabel diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,820 = 82,0% . Ini berarti variabel bebas Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel bebas Kinerja Karyawan sebesar 82,0% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel maka Hipotesis diterima dan jika F hitung < F tabel maka Hipotesis ditolak.

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.737	3	94.912	108.904	.000 ^a
	Residual	59.263	68	.872		
	Total	344.000	71			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan *F test* yang menunjukkan nilai 108.904. Sedangkan dengan rumus hitung *F* tabel ($k;n-k$) yaitu (3;68) dengan probabilitas 0,05 diperoleh *F* tabel sebesar 2,74. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel independen antara variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

4.3.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.618	1.244		-2.105	.039
Kompetensi (X1)	.325	.092	.294	3.548	.001
Kompensasi (X2)	.626	.117	.449	5.348	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.225	.064	.261	3.515	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Dari tabel 4.12 dari variabel Kompetensi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,548. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2;n-k-1$) yaitu (0,025;68) diperoleh t tabel sebesar 1,99547 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 dari variabel Kompensasi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 5,348. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2;n-k-1$) yaitu (0,025;68) diperoleh t tabel sebesar 1,99547 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 dari variabel Lingkungan Kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,515. Sedangkan dengan rumus t tabel ($\alpha/2;n-k-1$) yaitu (0,025;68) diperoleh t tabel sebesar 1,99547 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,001 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2.3 Koefisien Determinasi Parsial (Dominan)

Tabel berikut untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.618	1.244		-2.105	.039
Kompetensi (X1)	.325	.092	.294	3.548	.001
Kompensasi (X2)	.626	.117	.449	5.348	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.225	.064	.261	3.515	.001

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Dari tabel 4.13 menunjukkan variabel kompetensi memiliki koefisien beta sebesar 0,294 atau 29,4%. Variabel kompensasi memiliki koefisien beta sebesar 0,449 atau 44,9% dan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,261

atau 26,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga sesuai dengan hipotesis sebelumnya.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung positif 108,904 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,74 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) Simultan diperoleh hasil 0,820 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82,0% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja Kinerja Karyawan akan lebih maksimal.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Dyah Puspitasari dengan “Judul Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang)” yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Special Sambal (SS) di Semarang, sehingga dalam penelitian ini kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel kompetensi 3,548 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99547 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo, di mana besarnya pengaruh Kompetensi sebesar 29,4% terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan efektif, atau berkinerja prima atau superior. Sehingga, dalam

penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terhadulu oleh Dyah Puspitasari (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang)” yang membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,203 >$ dibandingkan t tabel $2,000$. Sehingga sesuai penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Kompensasi $5,348$ lebih besar dari nilai t tabel sebesar $2,01290$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo, di mana besarnya pengaruh Kompensasi sebesar $29,9\%$ terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Moeheriono (2014:268) mengatakan bahwa pemberian kompensasi pada umumnya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap sudah cukup layak dan baik. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah besar, juga semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Dalam pendapat ahli tersebut mengatakan bahwa besarnya kompensasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehingga sesuai dengan teori diatas yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terhadulu oleh Dyah Puspitasari (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang)” yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $2,522 >$ dibandingkan t tabel $2,000$ dengan nilai signifikansi $0,002 < \alpha < 0,005$. Sehingga sesuai penelitian tersebut yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

Dengan demikian, Hipotesis yang telah menyebutkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Lingkungan Kerja 2,793 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,01290 dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo, di mana besarnya pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 25,1% terhadap Kinerja karyawan.

Dalam Rusti Mawa Praci (2017), Notoatmojo (2009:157) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus. Sehingga sesuai dengan teori di atas yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mohamad Efendi dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi perusahaan rokok adi bungsu malang)”. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang diciptakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh sebab itu perlunya tingkat keamanan di tempat kerja agar karyawan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan

meningkat. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai t uji variabel lingkungan kerja sebesar $2,936 > 2,09$. Sehingga dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ternyata terbukti kebenarannya.

4.4.1 Pengaruh Dominan Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial diperoleh variabel rekrutmen memiliki koefisien beta sebesar 0,114 atau 11,4%. Variabel penempatan memiliki koefisien beta sebesar 0,131 atau 13,1% dan variabel pelatihan memiliki koefisien beta sebesar 0,848 atau 84,8%. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, sesuai dengan hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo ternyata terbukti kebenarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan mengenai variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa jika Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,294. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula mempengaruhi Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin buruk Kompensasi maka semakin buruk Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,449 . Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin buruk Kompensasi maka semakin buruk Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,261. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula mempengaruhi Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja maka semakin buruk Kinerja Karyawan.

3. Diantara ketiga variabel yaitu Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Kompensasi dengan besarnya pengaruh 0,449 terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo Surabaya

Karyawan merupakan motor utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Bagi Perusahaan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus lebih ditingkatkan demi menunjang kinerja, salah satunya dengan cara pemberian pelatihan yang baik. Selain itu, pemberian Kompensasi juga perlu diperhatikan karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang wajib bagi sebuah perusahaan sesuai dengan kemampuan, prestasi dan pendidikan yang

dimiliki oleh karyawan. Faktor lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Untuk itu, memperbaiki kondisi lingkungan kerja dengan cara menempatkan pembuangan limbah yang baik dan mengurangi residu hasil pembakaran terutama mesin penggorengan perlu dilakukan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Muhammad. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Asswaja Presindo
- Asnawi dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP
- Cewidarni, Hensy Sjafitri dan Yuni Candra. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.8 No.1
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Himma, Mahmudatul. 2017. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol.11 No.2
- Memed Erwansyah, Sulastini, dan Hereyanto. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Bisnis dan Pengembangan* Vol.7 No.1
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mohamad Efendi, Agus Widarko dan Achmad Agus Priyono. 2017. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus pada karyawan bagian produksi perusahaan rokok adi bungsu malang). *Jurnal riset manajemen*
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Ulfatin, Nurul dan Triwijayanto, Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Pers : Jakarta
- Paulus Leonu, Anhar Yani dan Akhmad Abdurrahman, 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* Vol.1 No.1
- Puspitasari, Dyah. 2016. Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Waroeng Special Sambal (SS) Di Semarang). *Publikasi Ilmiah*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rozi Fadillah, Sulastini, dan Noor Hidayati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* Vol.6 No.1
- Ruky, S.Achmad. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja Cetakan Ketiga*. PT.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Rusti, Praci Mawa. 2017. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel daima padang". *Jurnal Skripsi*, Manajemen Perhotelan, Universitas Negeri Padang

- Rusydi, Muhammad. 2017. *Customer Excellence*. Jakarta: Gosyen Publishing Dessler
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwardi dan Daryanto. 2018. “*Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*”. Yogyakarta: Gava Media
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta : Prenada media Group.
- Triyan Pangastuti. 2019. 2019, Pemerintah Fokus pada Peningkatan Kualitas SDM. <https://www.beritasatu.com> (diakses tanggal 24 April 2019)
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Rajawali Pers.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi data-data berikut ini:

- Nama : (boleh tidak diisi)
- Jenis kelamin : () Pria () Wanita
- Usia saat ini : (Pilih salah satu dibawah ini)
- () 10 - 20 tahun () 21 – 30 tahun
() 31 – 40 tahun () 41 – 50 tahun
- Pendidikan terakhir : (Pilih salah satu dibawah ini)
- () SD () SMP
() SMA/SMK () Diploma
() S1 () S2

B. Cara Pengisian kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kompetensi (X₁)						
1.	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan					
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan atas instruksi atasan dengan baik dan benar					
3.	Karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki					
4.	Percaya diri dan bertanggung jawab atas apa yang sedang dikerjakan					
5.	Pekerjaan yang sedang dilakukan didasari dengan niat dan semangat yang tinggi					
Kompensasi (X₂)						
1.	Gaji dan upah yang diterima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan.					
2.	Karyawan mendapatkan insentif setiap tahun dari perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan dana pensiun kepada karyawan sesuai dengan masa kerja yang telah ditempuh.					
4.	Karyawan mendapatkan mobil antar jemput dari perusahaan.					
Lingkungan Kerja (X₃)						
1.	Tempat kerja memiliki pencahayaan yang baik untuk rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Tempat kerja memiliki warna yang terang dan tidak mencolok					
3.	Tempat kerja memiliki ventilasi udara dan lingkungan yang bersih dari polusi					
4.	Tata ruang dan letak sarana dan prasarana di desain cukup rapi untuk meningkatkan kenyamanan kerja					
5.	Suasana lingkungan kerja nyaman, asri dan tenang					
6.	Terdapat area yang dimainkan musik dengan nada lembut untuk merangsang karyawan dalam bekerja					
7.	Lingkungan kerja memiliki keamanan yang cukup baik					
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Kualitas Hasil kerja yang telah saya capai telah sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Karyawan memenuhi setiap target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Pekerjaan yang dihadapi, dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Memaksimalkan waktu dan sarana prasarana yang ada dalam mengerjakan sebuah pekerjaan					
5.	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik dan tepat waktu					

Lampiran 2 : Hasil Kuesioner

No	Kompetensi (XI)					Rate-rata XI	Kompetensi (X2)				Rate-rata X2	Lingkungan Kerja (X3)							Rate-rata X3	Kinerja Karyawan					Rate-rata Y
	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	4	5	5	3	4.2	3	4	3	4	3.5	3	4	5	4	4	4	4.1429	3	4	5	5	4	4.2	
2	4	5	5	5	4	4.6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4.4286	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	3	3.6	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3.4286	3	4	4	4	3	3.6	
4	4	4	3	3	4	3.6	4	4	3	4	3.75	3	4	3	4	3	4	3.5714	4	4	3	3	4	3.6	
5	3	3	4	4	3	3.4	3	3	4	3	3.25	4	3	4	3	4	3	3.4286	3	3	4	4	3	3.4	
6	3	3	4	4	3	3.4	3	3	4	3	3.25	3	4	4	3	4	3	3.4286	3	3	4	4	3	3.4	
7	4	4	4	5	4	4.2	4	4	3	4	3.75	4	4	4	4	3	4	3.8571	4	4	3	3	4	3.6	
8	3	5	5	5	3	4.2	3	3	4	3	3.25	3	5	3	3	5	3	3.5714	3	3	5	5	3	3.8	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8571	4	4	4	4	4	4	
10	4	5	5	5	4	4.6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3.5714	4	4	4	4	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8571	4	4	4	4	4	4	
12	3	3	4	5	3	3.6	3	3	4	3	3.25	3	3	3	5	5	3	3.5714	3	3	4	4	3	3.4	
13	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.8571	4	4	4	4	4	4	
14	3	3	4	4	3	3.2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3.5714	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	5	4	4	3.8	4	3	4	3	3.5	4	3	4	4	5	3	3.8571	4	3	5	5	3	4	
16	4	3	3	5	4	3.8	4	4	3	3	3.5	3	4	4	4	3	3	3.4286	4	4	3	3	3	3.4	
17	5	5	5	5	4	4.8	4	5	5	5	4.75	4	5	4	5	4	5	4.5714	4	5	5	5	5	4.8	
18	3	3	4	4	3	3.4	3	3	4	3	3.25	3	3	4	3	4	3	3.2857	3	3	4	4	3	3.4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75	4	4	5	4	5	4	4.4286	4	4	3	3	4	3.6	
20	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3.25	4	3	4	3	4	3	3.4286	3	3	4	4	3	3.4	
21	5	4	4	5	4	4.4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.1429	4	5	5	4	4	4.4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.8571	4	4	4	4	4	4	
23	4	5	5	5	4	4.6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.4286	4	4	5	5	5	4.6	
24	4	3	4	5	3	3.8	3	3	4	3	3.25	4	3	4	3	5	4	3.7143	3	3	4	4	3	3.4	
25	5	5	5	4	4	4.6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4.4286	4	5	5	5	4	4.6	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.7143	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4.1429	4	5	5	5	4	4.6	
28	3	3	4	4	3	3.4	3	3	4	3	3.25	3	3	3	3	4	3	3.1429	3	3	4	4	3	3.4	
29	4	4	5	5	4	4.4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4.4286	4	4	5	5	5	4.6	
30	3	3	3	4	3	3.2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.2857	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3.5	4	3	4	4	3	4	3.5714	4	3	4	4	3	3.6	
32	4	3	3	5	4	3.8	4	4	3	3	3.5	5	4	4	4	3	3	3.8571	4	4	3	3	3	3.4	
33	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3.5	4	4	4	3	3	4	3.7143	3	4	3	3	4	3.4	
34	4	4	4	4	5	4.2	5	4	4	4	4.25	4	4	5	4	5	4	4.2857	5	5	4	4	4	4.4	
35	5	4	4	5	4	4.4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4.1429	4	5	4	4	4	4.2	

No	Kompetensi (XI)					Rata-rata XI	Kompetensi (X2)					Rata-rata X2	Lingkungan Kerja (X3)							Rata-rata X3	Kinerja Karyawan					Rata-rata Y		
	XI.1	XI.2	XI.3	XI.4	XI.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1		X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Y1.1		Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5				
36	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.75	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3.8571	4	5	3	3	4	3.8	
37	3	3	4	5	3	3.6	3	3	4	3	3.25	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3.5714	3	3	4	4	3	3.4	
38	3	3	4	4	4	3.6	3	3	4	3	3.25	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3.5714	3	3	4	4	3	3.4	
39	4	4	5	4	4	4.2	4	4	3	4	3.75	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3.8571	4	4	3	3	4	3.6	
40	3	3	4	4	3	3.4	3	3	4	3	3.25	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3.5714	3	3	4	4	3	3.4	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	5	5	5	5	4	4.8	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4.4286	4	4	5	5	5	4.6	
43	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3.75	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3.71429	3	4	4	4	4	3.8	
45	3	3	4	5	4	3.8	4	3	4	3	3.5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3.71429	4	3	4	4	4	3.6	
46	4	4	4	3	3	3.6	3	4	4	4	3.75	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.85714	3	4	4	4	4	3.8	
47	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.71429	4	4	4	4	4	3.8	
48	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3.42857	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3.75	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.57143	4	4	4	4	4	3.8	
50	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3.5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3.57143	3	4	3	3	4	3.4	
51	5	4	5	3	4	4.2	4	4	4	5	4.25	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4.42857	4	5	4	4	5	4.4	
52	5	4	4	5	4	4.4	4	3	4	4	3.75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.14286	4	5	4	4	4	4.2	
53	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3.85714	4	5	4	4	4	4.2	
54	5	5	4	4	5	4.6	5	5	4	5	4.75	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4.6	
55	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
56	4	4	5	5	4	4.4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3.71429	3	4	5	5	4	4.2	
57	4	4	5	5	4	4.4	4	4	5	4	4.25	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.4	
58	3	4	4	5	3	3.8	3	3	4	4	3.5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3.85714	3	3	4	4	4	3.6	
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3.28571	4	4	4	4	4	3.8	
60	4	5	5	5	4	4.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.14286	4	4	4	4	4	4	4
61	3	4	5	4	3	3.8	3	3	3	4	3.25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3.42857	3	3	3	3	4	3.2	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1429	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	3	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4.1429	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	5	4	4.2	4	5	4	4	4.25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.8571	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	5	5	4	4.4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4.4	
67	3	3	4	3	3	3.2	3	3	4	3	3.25	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.1429	3	3	4	4	3	3.4	
68	3	3	3	4	4	3.4	4	4	3	3	3.5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3.1429	4	3	3	3	3	3.2	
69	3	3	4	5	3	3.6	3	3	4	3	3.25	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3.2857	3	3	4	4	4	3	3.4
70	3	3	4	3	3	3.2	3	4	4	3	3.5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4.1429	3	3	4	4	4	3	3.4
71	3	4	4	4	3	3.6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3.1429	3	3	3	3	3	3	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.1429	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 : Hasil Output SPSS

1. Uji Validitas Kompetensi

Correlations							
		Pengetahuan (X1.1)	Pemahaman (X1.2)	Kemampuan (X1.3)	Sikap (X1.4)	Minat (X1.5)	Kompetensi (X1)
Pengetahuan (X1.1)	Pearson Correlation	1	.549**	.112	.077	.583**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.350	.520	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Pemahaman (X1.2)	Pearson Correlation	.549**	1	.505**	.138	.326**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.246	.005	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kemampuan (X1.3)	Pearson Correlation	.112	.505**	1	.246*	.084	.602**
	Sig. (2-tailed)	.350	.000		.037	.481	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Sikap (X1.4)	Pearson Correlation	.077	.138	.246*	1	.053	.487**
	Sig. (2-tailed)	.520	.246	.037		.657	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Minat (X1.5)	Pearson Correlation	.583**	.326**	.084	.053	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.481	.657		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.723**	.795**	.602**	.487**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Kompensasi

Correlations						
		Upah dan Gaji (X2.1)	Insentif (X2.2)	Tunjangan (X2.3)	Fasilitas (X2.4)	Kompensasi (X2)
Upah dan Gaji (X2.1)	Pearson Correlation	1	.627**	.102	.438**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.395	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Insentif (X2.2)	Pearson Correlation	.627**	1	.090	.587**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.453	.000	.000
	N	72	72	72	72	72
Tunjangan (X2.3)	Pearson Correlation	.102	.090	1	.153	.426**
	Sig. (2-tailed)	.395	.453		.199	.000
	N	72	72	72	72	72
Fasilitas (X2.4)	Pearson Correlation	.438**	.587**	.153	1	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.199		.000
	N	72	72	72	72	72
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.770**	.839**	.426**	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		Penerangan (X3.1)	Tata Warna (X3.2)	Sirkulasi Udara (X3.3)	Dekorasi (X3.4)	Kebisingan (X3.5)	Musik (X3.6)	Keamanan Kerja (X3.7)	Lingkungan Kerja (X3)
Penerangan (X3.1)	Pearson Correlation	1	.163	.086	.118	.279'	-.013	.107	.399''
	Sig. (2-tailed)		.172	.470	.325	.018	.912	.369	.001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Tata Warna (X3.2)	Pearson Correlation	.163	1	.000	.509''	.159	.239'	.946''	.737''
	Sig. (2-tailed)	.172		1.000	.000	.182	.043	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Sirkulasi Udara (X3.3)	Pearson Correlation	.086	.000	1	.107	.235'	.190	-.004	.415''
	Sig. (2-tailed)	.470	1.000		.373	.047	.110	.976	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Dekorasi (X3.4)	Pearson Correlation	.118	.509''	.107	1	.376''	.168	.502''	.685''
	Sig. (2-tailed)	.325	.000	.373		.001	.158	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Kebisingan (X3.5)	Pearson Correlation	.279'	.159	.235'	.376''	1	.245'	.185	.601''
	Sig. (2-tailed)	.018	.182	.047	.001		.038	.120	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Musik (X3.6)	Pearson Correlation	-.013	.239'	.190	.168	.245'	1	.237'	.515''
	Sig. (2-tailed)	.912	.043	.110	.158	.038		.045	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Keamanan Kerja (X3.7)	Pearson Correlation	.107	.946''	-.004	.502''	.185	.237'	1	.728''
	Sig. (2-tailed)	.369	.000	.976	.000	.120	.045		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.399''	.737''	.415''	.685''	.601''	.515''	.728''	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Kualitas (Y1.1)	Kuantitas (Y1.2)	Ketepatan Waktu (Y1.3)	Efektivitas (Y1.4)	Kehadiran (Y1.5)	Kinerja Karyawan (Y)
Kualitas (Y1.1)	Pearson Correlation	1	.660''	.113	.100	.460''	.636''
	Sig. (2-tailed)		.000	.343	.401	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kuantitas (Y1.2)	Pearson Correlation	.660''	1	.199	.162	.685''	.762''
	Sig. (2-tailed)	.000		.095	.174	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Ketepatan Waktu (Y1.3)	Pearson Correlation	.113	.199	1	.982''	.279'	.718''
	Sig. (2-tailed)	.343	.095		.000	.018	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Efektivitas (Y1.4)	Pearson Correlation	.100	.162	.982''	1	.274'	.702''
	Sig. (2-tailed)	.401	.174	.000		.020	.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kehadiran (Y1.5)	Pearson Correlation	.460''	.685''	.279'	.274'	1	.762''
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.020		.000
	N	72	72	72	72	72	72
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.636''	.762''	.718''	.702''	.762''	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	5

6. Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	4

7. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	7

8. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

9. Analisa Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.820	.934

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Kompensasi (X2)

10. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.737	3	94.912	108.904	.000 ^a
	Residual	59.263	68	.872		
	Total	344.000	71			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompetensi (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

11. Analisa Regresi Linear Berganda, Uji t, dan Analisa Koefisien Determinasi Parsial (Dominan)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.618	1.244		-2.105	.039
	Kompetensi (X1)	.325	.092	.294	3.548	.001
	Kompensasi (X2)	.626	.117	.449	5.348	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.225	.064	.261	3.515	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)