

# **PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

## **PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO**

Oleh

**Agung Satrio<sup>1</sup>, Mahmudah Enny<sup>2</sup>, Nurul Iman<sup>3</sup>**

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya,  
Jl. Ahmad Yani No.114 Surabaya 60231*

[10goriorio@gmail.com](mailto:10goriorio@gmail.com)

### **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 hipotes 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

### **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*

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

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. 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.

Di 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. Selain itu, masih terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kompensasi yang cukup dikarenakan oleh gelar pendidikan yang dimiliki dan jabatan yang sedang diemban. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti 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 uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
2. Apakah kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan 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 Tinjauan Pustaka**

#### **1. Kompetensi**

Menurut Clark 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.

#### **2. Kompensasi**

Menurut Marwansyah 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

#### **3. Lingkungan Kerja**

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.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1 Hipotesis**

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.

## 2.2 Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Bebas (X)

#### a. Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:204) dalam Ceswidarni, dkk (2017) indikator kompetensi pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*), minat (*interest*).

#### b. Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445) dalam Paulus Leonu, dkk (2017) indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, Lingkungan kerja.

#### c. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Mahmudatul Himma (2017), indikator lingkungan kerja yaitu penerangan atau cahaya, tata warna, ventilasi atau pengaturan udara, dekorasi, suara bising, music dan keamanan.

### 2. Variabel Terikat (Y)

#### a. Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Rozi Fadillah dkk (2017), indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran

## 2.3 Sampel dan Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo dan populasi yang diambil dari penelitian ini jumlahnya 720 orang. Sedangkan dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 10% dari populasi yaitu berjumlah 72 orang.

## 2.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam sebuah penelitian, termasuk dalam penelitian ini yang 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)

### 3. Hasil Analisis dan Pembahasan

#### 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
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:

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

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.

### 3.2 Analisa Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

**Tabel 3.2**  
**Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.828	.820	.934

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

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Pada tabel 3.2 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.

### 3.3 Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3.3 Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	284.737	3	94.912	108.904	.000 <sup>a</sup>
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 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%).

### 3.4 Uji t

**Tabel 3.4 Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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 3.4 variabel kompetensi mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,548. Sedangkan 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%). Variabel kompensasi mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 5,348. Sedangkan 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%). Variabel lingkungan kerja mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,515. Sedangkan 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%).

### 3.5 Koefisien Determinasi Parsial (Dominan)

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 dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga sesuai dengan hipotesis sebelumnya.

### **3.6 Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda terlihat bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif cukup kuat terhadap variabel terikat kinerja karyawan, yaitu sebesar 82,0% ( $R^2=0,820$ ) sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lainnya. Hal ini berarti apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo..

Secara bersama-sama dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 108,904 > F tabel = 2,74, dan tingkat signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian yakni kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo terbukti kebenarannya.

Variabel kompetensi mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif 3,548 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99547 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Variabel Kompensasi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif 5,348 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99547 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Lingkungan kerja mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif 3,515 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99547 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo, di mana besarnya pengaruh Kompetensi sebesar 29,4%, Kompensasi sebesar 44,9% dan Lingkungan Kerja sebesar 26,1% terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenarannya.

## **4. Simpulan dan Saran**

### **4.1 Simpulan**

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. Untuk variabel Kompetensi terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,294. Untuk variabel kompensasi terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,449. Untuk variabel lingkungan kerja 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.

#### **4.2 Saran**

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 kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja para karyawan. Pemberian pelatihan, gaji dan lingkungan yang kondusif diperlukan agar tujuan perusahaan tercapai.
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

- 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
- Himma, Mahmudatul. 2017. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol. 11 No.2
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijayanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- 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
- 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
- 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.
- 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
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Rajawali Pers.