

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT ARWANA ANUGERAH KERAMIK  
KABUPATEN OGAN ILIR)**



**Oleh :**

**Hapitamala**

**14190118**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

Nama : Hapitamala  
Nim/Jurusan : 14190118/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. ARWANA  
ANUGERAH KERAMIK KABUPATEN OGAN ILIR)

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Maya Panorana, M.Si., Ph.D t.t :
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Juwita Angraeni, M. H. I t.t :
Tanggal	Penguji Utama	: Muhammad Rusdi, M.Sc t.t :
Tanggal	Penguji Kedua	: Disfa Lidian Handayani, S.E.I., M.E.I t.t :
Tanggal	Ketua	: RA. Ritawati, SE., M.H.I., M.Si t.t :
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum t.t :

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hapitamala  
NIM : 14190118  
Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan, bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang,  
Saya yang menyatakan

**METERAI  
TEMPEL**

DC3D3AFF230493127

**6000**  
ENAM RIBU RUPIAH

Hapitamala

NIM: 14190118

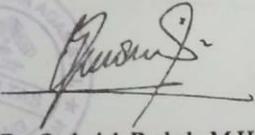
PENGESAHAN

Skripsi berjudul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. ARWANA  
ANUGERAH KERAMIK KABUPATEN OGAN ILIR)  
Ditulis Oleh : Hapitamala  
NIM : 14190118

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

Palembang,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Dr. Oodariah Barkah, M.H.I  
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARWANA  
ANUGERAH KERAMIK KABUPATEN OGAN ILIR

Yang ditulis Oleh:

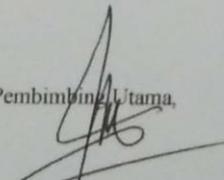
Nama : Hapitamala  
NIM : 14190118  
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqasyah* ujian skripsi.

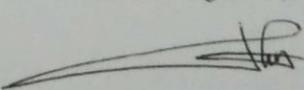
Wassallamualaikum wr. wb

Palembang, Agustus 2018

Pembimbing Utama,

  
Maya Panorama, M.Si., Ph.D  
NIP. 197511102006042002

Pembimbing Kedua,

  
Juwita Anggraini, M.H.I  
NIP. 198405192011012006

### **Motto:**

“ Yakin adalah kunci jawaban dari segala permasalahan. Dengan bermodal yakin dapat menjadi obat yang ampuh untuk semangat hidup. Dan jadikan kegagalan hari ini sebagai bekal untuk mencapai Keberhasilan yang akan datang”

### **Persembahan:**

*Alhamudlliahirabbil‘alamin, dengan segala puji dan syukur bagi Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini kepada :*

- ❖ *Kedua orang tuaku yaitu Bapak Iskandar Bahusin dan Ibu Masuyah yang telah memberikan dukungan baik moril dan materil dan selalu mendoakan dan memberikan semangat yang tidak henti-hentinya*
- ❖ *Kakak kandungku Bambang, Ibrahim, Yayang, Indra dan ayukku Nurhasanah, Nurliana serta kakak dan Ayuk Ipar yang selalu setia mendengar keluh kesahku*
- ❖ *Sepupu-sepupuku yang selalu membuatku untuk tetap semangat dan tempatku untuk berbagi*
- ❖ *Teman-teman EKI3 2014 dan teman-teman KKN Tanjung Lago*
- ❖ *Almamaterku Universitas Islam Negeri Raden Fatah*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arwana Anugerah Keramik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja bagian office dan produksi di PT Arwana Anugerah Keramik dengan berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, maka di peroleh sampel sebanyak 68 responden.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebar kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi supaya dapat menunjukkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F yang bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang di estimasi, dan uji t yang bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi) secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arwana Anugerah Keramik.

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

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	Sl'a>'	Sl	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H}a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Zla>'	Zl	z dengann titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

### B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda Syad |d|ah, ditulis lengkap **أحمدية** :  
ditulis Ah}madiyyah

C. Ta>’ Marbu>t}ah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

جماعة : ditulis jamaā’ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نحمة الله : ditulis ni’matullāh

زكاة الفطر : ditulis zakātul – fit{ri

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

1. A ditulis a >, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (◌) di atasnya.
2. Fathah + ya>’ tanpa dua titik yang dimatikan ditulisi, dan fathah + wa>uw ditulis au.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (‘)

أنتم : ditulisa’antum

موتث : ditulismu’annas |

G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila di ikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis al-Qur’an

2. Bila di ikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشيخة : ditulisasy-syī’ah

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

I. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut  
شيخ الاسلام : ditulis syaikh al-Islām atau syaikhul – Islām

J. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dilakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan Ilir”**, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) Ekonomi Syariah pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Tidak lupa penulis hanturkan Shalawat teriring salam kepada junjungan agung Baginda Muhammad SAW., beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam
4. Ibu Maya Panorama, S.E., M.Si., Ph.D., selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Juwita Anggraini, M.H.I, selaku pembimbing ke dua yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, untuk memberikan bimbingan, memberikan arahan, motivasi dan kritik yang membangun.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah.
6. Pimpinan beserta karyawan PT Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir atas izin dan bantuannya selama penulis melaksanakan penelitian.
7. Bapak, Ibu, Kakak, Adik dan keluarga besarku tercinta yang selalu memberi semangat serta doa tiada henti untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi tersebut.
8. Sahabat seperjuangan, Yulanda, Hesti, Hega dan Dyah yang selalu kompak.
9. Teman-teman EKI 3 angkatan 2014 dan teman-teman KKN Tanjung Lago Kab. Banyuasin semua pihak yang telah membantu memberikan masukan, nasihat serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mengevaluasi dan memperbaikinya. Namun, penulis berharap skripsi ini dapat menjadi referensi dan acuan yang relevan serta bermanfaat dalam program studi Ekonomi Islam dan bagi kita semua pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palembang, Agustus 2018

Hapitamala  
NIM. 14190118

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Lingkungan Kerja .....	12
B. Kompetensi .....	17
C. Kompensasi .....	25
D. Kinerja .....	34

E. Penelitian Terdahulu .....	39
F. Kerangka Konsep .....	40
G. Hipotesis Penelitian .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Ruang Lingkup Penelitian .....	42
B. Lokasi penelitian .....	42
C. Jenis dan Sumber Data .....	42
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Teknik Pengumpulan Data .....	45
F. Variabel-variabel Penelitian .....	45
G. Definisi Operasional Variabel .....	46
H. Instrumen Penelitian .....	47
I. Teknik Analisis Data.....	48
J. Analisis Regresi Linier .....	50

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum PT. Arwana Anugerah Keramik .....	53
B. Karakteristik Responden .....	62
C. Analisis Data .....	69
D. Uji Asumsi Klasik .....	72
E. Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
F. Uji Hipotesis .....	77
G. Uji $R^2$ .....	81
H. Pembahasan dan Penelitian .....	82

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	86
B. Saran .....	86

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja .....	6
Tabel 1.2 : <i>Research Gap</i> Kompetensi .....	7
Tabel 1.3 : <i>Research Gap</i> Kompensasi .....	8
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	39
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Umur .....	63
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.4 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Tabel 4.5 : Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
Tabel 4.6 : Profil Responden Berdasarkan Bidang Kerja .....	68
Tabel 4.7 : Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	69
Tabel 4.8 : Uji Validitas Kompetensi .....	69
Tabel 4.9 : Uji Validitas Kompensasi .....	70
Tabel 4.10 : Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.11 : Hasil Reabilitas .....	71
Tabel 4.13 : Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4.14 : Hasil Heteroskedasitas .....	74
Tabel 4.15 : Hasil Autokorelasi .....	75
Tabel 4.16 : Hasil Regresi Linier Berganda .....	76
Tabel 4.17 : Hasil Uji F .....	77
Tabel 4.18 : Hasil Uji T .....	79
Tabel 4.19 : Hasil Uji R .....	81

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.2 : Kerangka Konsep .....	40
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi .....	56
Gambar 4.12 : Hasil Uji Normalitas .....	72

## PENDAHULUAN

### BAB I

#### A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis saat ini perusahaan diharuskan untuk mengatur tenaga kerja dan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam pengembangan usahanya. Perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).<sup>1</sup>

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi. Sangat di sayangkan, jika sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 65

<sup>2</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 3

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja.<sup>3</sup> Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidaknyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.<sup>4</sup>

Untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan tergantung pada lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja kurang nyaman bagi karyawan maka perusahaan tersebut harus melakukan perubahan supaya karyawan merasa betah berada di lingkungan perusahaan. Jika karyawan merasa betah maka dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan. Perusahaan harus bisa mempertahankan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Karena keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya yang menjadi faktor dalam mendukung kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, tingkat pendidikan dan keahlian merupakan faktor penting utama dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dapat merubah

---

<sup>3</sup>Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, (yogyakarta: PT. BUKU SERU, 2013), hlm 43

<sup>4</sup>Alex Soemaji Nitisemito, *Manajemen Personalia*, edisi kedua, (Jakarta: Galia Indonesia, 1992), hlm. 183

pola pikir lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan. Karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan atau keahlian tinggi harus dapat dimanfaatkan maksimal oleh perusahaan. Kemampuan yang didapat melalui sebuah pelatihan dan mendapat sertifikat dari pelatihan yang diperoleh melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.<sup>5</sup>

Kompetensi yang ada di perusahaan harus memadai, misalnya perusahaan memberikan training dan pelatihan kepada para karyawannya. Dengan adanya pelatihan tersebut karyawan dapat menguasai tugas-tugasnya dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang di bebaskan perusahaan kepadanya, karena karyawan tersebut memiliki kompetensi dalam hal pendidikan, kemampuan, keterampilan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan masalah dan mampu mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan.

Adapun faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>6</sup> Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan kerja atau keluar dari

---

<sup>5</sup> Radian Danu Saputra, *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung*, (Lampung: Skripsi, 2017). Diakses, tanggal 02 Mei 2018, pukul 19.45

<sup>6</sup> Malayu hasibuan. *Edisi Revisi. Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hlm118

perusahaan/tempat ia bekerja. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jabatan pekerjaan. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimum pemerintah. Tetapi jika kompensasi yang diberikan itu tidak adil atau tidak layak, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.<sup>7</sup>

Dalam kenyataan dunia kerja perusahaan, masih banyaknya karyawan yang tidak puas akan pemberian kompensasi di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal di temukan permasalahan yang terjadi dalam PT Arwana Anugerah Keramik dilihat dari fenomena yang ada, yaitu permasalahan rendahnya gaji karyawan, tidak adanya bonus bagi karyawan yang melebihi target produksi yang ditetapkan, dan tidak adanya perbedaan gaji antara karyawan lama dan karyawan baru, sehingga membuat karyawan menjadi tidak mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya dan mudah untuk tergoda dengan penawaran kerja di tempat lain yang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi dari perusahaan tersebut.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir kepada karyawannya di antaranya adalah gaji, bonus, tunjangan-

---

<sup>7</sup> Ibid. hlm. 122-123

tunjangan seperti tunjangan jabatan, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tunjangan lembur dan fasilitas-fasilitas di antaranya makan siang di tanggung perusahaan dan perumahan atau mess yang diberikan kepada karyawan yang bukan berdomisili di Ogan Ilir, seperti di Luar Jawa.

PT Arwana Citramulia Tbk (Arwana) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang keramik, yang beralamatkan di Jalan Raya Palembang-Prabumulih KM. 34, Tanjung Pering, Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir. Arwana berdedikasi untuk memproduksi ubin keramik biaya-kompetitif untuk melayani segmen pasar menengah-rendah nasional. Produk ini dijual dengan merek "Arwana Ceramic Tiles", nama merek yang menandakan produk berkualitas tinggi dengan harga kompetitif. Sejak memulai operasi pada tahun 1995, Arwana tetap setia pada bisnis intinya, berdasarkan kompetensinya dengan mengembangkan keahliannya untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan desain kreatif. Portofolio produk perusahaan yang sangat beragam mencakup varian seperti Emboss, Marmer, Warna Biasa, Granit, Strata, Rustic, Fancy Wood, dan Fancy Decorative.

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

perusahaan kepadanya.<sup>8</sup> Permasalahan kinerja karyawan tersebut harus di tangani dengan baik agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan mencapai visi, misi dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *Research Gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bidang keramik PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir. Adapun variabel independen tersebut adalah lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi.

**Tabel 1.1**

***Research Gap* Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Budianto dan Katini (2015) 2. Kasmawati (2014)
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Tri Budi Setyani (2014)

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber, 2018

Budianto dan Katini (2015) meneliti tentang, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.<sup>9</sup> Kasmawati (2014) meneliti tentang, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. REMAJA Rosdakarya, 2013), hlm. 67

<sup>9</sup> A. Aji Tri Budianto, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta, Jurnal*. (Pamulang : Universitas Pamulang, 2015)

Jadi semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.<sup>10</sup> Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi Setyani (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM Boyolali.<sup>11</sup>

**Tabel 1.2**

***Research Gap Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan***

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) 2. Muhammad Alwi (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012)

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber, 2018

Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) meneliti tentang, pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup> Muhammad Alwi (2017), pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. XYZ. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan..<sup>13</sup> Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan

<sup>10</sup> Kasmawati. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Stell Makassar*, Skripsi. (Makassar : Uinalauddin Makasar, 2014)

<sup>11</sup> Tri Budi Setyani. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor PDAM Boyolali*. (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014)

<sup>12</sup> Siti Utari dan Aniek Wahyuati. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Surabaya : Sekola, 2014)

<sup>13</sup> Muhammad Alwi. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ*, Jurnal. (Cirebon : Universitas Swadaya Gunung Jati, 2017)

oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012), yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan .<sup>14</sup>

**Tabel 1.3**

***Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan***

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Nuria Khusna (2015) 2. Farikha Nur Khasana (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Dewi Putri Utami, dkk (2016)

Sumber : Dikumpulkan dari beberapa sumber, 2018

Nuria Khusna (2015) meneliti tentang, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus di CV Sunteak Alliance Jepara). Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup> Farikha Nur Khasana (2016) meneliti tentang, pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di waroeng spesial sambal (SS) Yogyakarta. Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada waroeng SS Yogyakarta.<sup>16</sup> Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami, dkk (2016), pengaruh lingkungan kerja dan

<sup>14</sup> Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Lingkungan Kerja Kerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal. (Bali : Universitas Udayana, 2012)

<sup>15</sup> Nuria Khusna. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara)*, Skripsi. (Semarang : UIN Walisongo, 2015)

<sup>16</sup> Farikha Nur Khasana. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta*, Skripsi. (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus. Menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cynthia Box Kudus.<sup>17</sup>

Dari hasil penelitian-penelitian diatas, maka masih ditemukan kesenjangan-kesenjangan dalam penelitian-penelitian terdahulu, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan pengujian tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir
2. Untuk menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

---

<sup>17</sup> Dewi Putri Utami, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Cynthia Box Kudus*, Jurnal. (Diponegoro: Universitas Diponegoro, 2016)

3. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama bagi penelitian selanjutnya

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambil keputusan terkait masalah lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.

###### b. Bagi Akademis

Memberikan referensi tambahan bagi keustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

###### c. Bagi Penulis

Memberikan manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan khususnya faktor lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi.

## **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan objek penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari: gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

## BAB II

### Landasan Teori

#### A. Lingkungan Kerja

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.<sup>18</sup>

Perusahaan harus bisa mempertahankan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sebagaimana yang telah dikutip oleh sedarmayanti, kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>19</sup>

Jika kondisi kerja buruk maka akibatnya karyawan mudah jatuh sakit, mudah tress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang

---

<sup>18</sup> Danang Sutoyo, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, ( Yogyakarta : CAPS,2012), Cet-1, hlm.43

<sup>19</sup> Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 28

memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.<sup>20</sup>

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.<sup>21</sup>

Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

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

---

<sup>20</sup> Alex Soemaji Nitisemo. *Manajemen Personalialia, edisi kedua*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm. 183

<sup>21</sup> Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011), hlm. 26

merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.<sup>22</sup>

Menjaga hubungan kerja diperusahaan haruslah dilakukan agar senantiasa tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan dapat dengan baik mencapai visi perusahaan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Menurut (Sofyan Assauri :1980:54) dalam bukunya Danang Sunyoto, manfaat penerangan yang baik dalam ruangan, diantaranya sebagai berikut: menaikkan produksi dan menekan biaya kerja, memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi dan mengurangi perputaran tenaga kerja.

2. Tingkat kebisingan ditempat kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan ketenangan lingkungan kerja sangat

---

<sup>22</sup>Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), hlm. 22

membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Adapun cara mengatur suhu udara, yaitu: ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

### 4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi pekerja, yaitu hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.<sup>23</sup>

#### d. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan kerja non fisik bagi individu dalam mencapai kepuasan kerja sangat penting, karena memengaruhi psikologis pada karyawan tersebut. Apabila psikolog karyawan terganggu maka karyawan akan bekerja tidak maksimal. Beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja non fisik adalah:<sup>24</sup>

##### 1) Hubungan kerja dengan rekan kerja

---

<sup>23</sup>Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2013), hlm. 46

<sup>24</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001, hlm. 22

Yaitu hubungan yang terjadi antar sesama karyawan setingkat. Jika hubungan karyawan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang ada pada karyawan karena karyawan dapat saling berbicara serta dapat bekerja sebagai satu tim dalam kelompok kerja untuk mencapai suatu visi perusahaan.

2) Hubungan kerja dengan atasan

Yaitu hubungan ini mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan itu sendiri. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

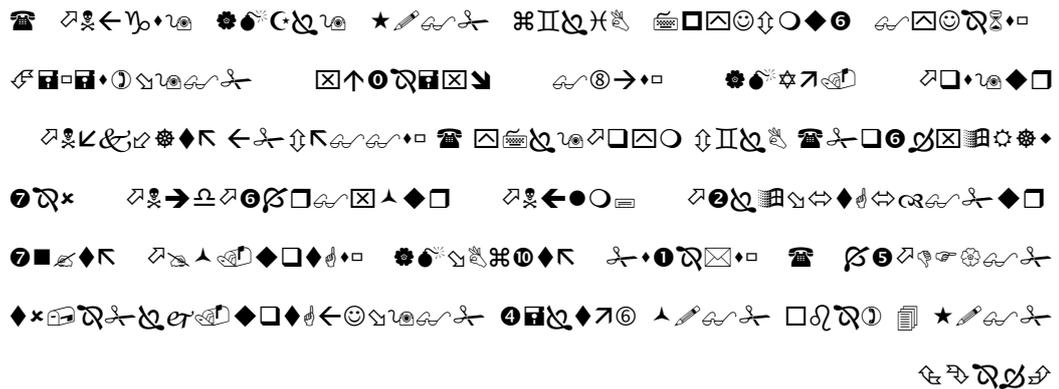
3) Hubungan dengan bawahan

Yaitu jika atasan memiliki sikap dan gaya kepemimpinan yang baik maka dapat mendorong karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

e. Lingkungan kerja menurut pandangan islam

Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pemimpin perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitas yang dimilikinya. Oleh sebab itu seorang manajer harus mampu memperlakukan karyawannya dengan baik agar tercipta kondisi lingkungan kerja yang baik. Dilihat

dari keberhasilan Rasulullah Saw, yaitu dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif di sebabkan karena sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.<sup>25</sup> sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Ali-Imron : 159



Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lambat terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepadaNya.”

**B. Kompetensi**

a. Pengertian kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitrani, Palziel, and Fitt (dalam

---

<sup>25</sup>Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (Jakarta: GamaInsani Press, 2003.), hlm. 61

Dharma, 2003), gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada 1960 dan awal 1970. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (scaale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.<sup>26</sup>

Adapun menurut Mc. Clelland *Competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung 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.<sup>27</sup>

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Identifikasi kompetensi yang di butuhkan untuk menghasilkan kinerja perusahaan prima, dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengerti tujuan atau visi organisasi : dan apa langkah strategi yang hendak dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>26</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 202

<sup>27</sup>M. Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 126

2. Identifikasi pekerjaan kunci dalam organisasi: pekerjaan yang mempunyai dampak paling besar terhadap kinerja organisasi, lalu tentukan kompetensi yang disyaratkan jabatan tersebut.<sup>28</sup>

b. Karakteristik kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) yang dikutip dari Edi Sutrisno, terdapat lima aspek, yaitu:<sup>29</sup>

1. *Motives* (Motivasi)

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan seseorang untuk bertindak. Motif mampu menggerakkan, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju kepada tindakan tertentu atau kepada tujuan. Orang-orang yang termotivasi untuk mencapai sesuatu secara konsisten membuat sasaran yang menantang untuk dirinya sendiri, bertanggung jawab untuk menyelesaikannya, dan menggunakan umpan balik untuk melakukan dengan lebih baik ke depannya.

2. *Traits* / karakteristik pribadi

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan. Sifat atau traits meliputi: Inisiatif, bekerja sama dengan tim, membangun kerjasama.

3. *Self concept* / konsep diri

---

<sup>28</sup>Ibid. hlm. 127-128

<sup>29</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 206-

Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu diadakan tes tentang kemampuan kepemimpinan.

4. *Knowledge* / pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Yaitu dengan mengadakan tes pengetahuan, tapi kebanyakan skor atas tes tersebut gagal karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. *Skills*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keterampilan atau skill meliputi, berpikir analisis, berpikir konseptual.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Michael Zwell yang dikutip dari Wibowo, yaitu sebagai berikut:<sup>30</sup>

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Jika orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah. Setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan dapat menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3. Pengalaman

Di dalam kompetensi, pengalaman merupakan faktor yang diperlukan. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli pada bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

---

<sup>30</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi keempat, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2014), hlm. 283

#### 4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan

#### 6. Isu Emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa

takut dan malu juga bisa menurunkan penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula dan kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensi.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

#### d. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky (2003) yang dikutip dari Edi Sutrisno, mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:<sup>31</sup>

##### 1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

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 terhadap prestasi kerja.

---

<sup>31</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 208

2. Alat seleksi karyawan.

Yaitu sebagai alat seleksi yang dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

3. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi/ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi / imbalan

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem imbalan yang akan dianggap lebih adil.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

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 kerja karyawan.

e. Kompetensi menurut pandangan islam

Islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan suatu kaum pada umunya. Penguasa berbagai keahlian

dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>32</sup>

Hadist bukhari juga menyebutkan bahwa *"Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran."*

### **C. Kompensasi**

#### **a. Pengertian kompensasi**

Menurut Hasibuan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>33</sup>

Dalam bukunya Hasibuan yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat beberapa tokoh mengenai pengertian tentang kompensasi, yaitu:

- a. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- b. Menurut Edwin B. Flippo, upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Macam-Macam Kompensasi**

---

<sup>32</sup>Johan Arifin, *Etika Bisnis Islam*, (Semarang: Walisongo Press, 2009), hlm 90-91

<sup>33</sup>Malayu hasibuan. Edisi Revisi. Manajemen sumber daya manusia. (Jakarta: PT. Bumi Aksara), hlm118

Menurut Hasibuan<sup>34</sup> kompensasi dibedakan menjadi 2 bentuk, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan bentuk kompensasi yang tidak langsung seperti pelayanan dan keuntungan, adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa upah, gaji dan insentif/bonus.

- a. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikaitkan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
- c. Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, seluruh perusahaan, dan program tunjangan.<sup>35</sup>

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan.. Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang

---

<sup>34</sup>Ibid. hlm. 117

<sup>35</sup>Wibowo. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 355

diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Contohnya, seperti jaminan asuransi, keamanan pegawai, cuti, kafetaria dan pelayanan karyawan.<sup>36</sup>

c. Asas Kompensasi

1. Asas adil.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawannya dan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.<sup>37</sup>

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

---

<sup>36</sup>Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hlm. 241

<sup>37</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), hlm. 122-123

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang dikemukakan oleh Hasibuan, yaitu sebagai berikut:<sup>38</sup>

1. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja atau penawaran lebih banyak daripada lowongan pekerjaan atau permintaan maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.

---

<sup>38</sup>Ibid. hlm. 127

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

#### 6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah di berikan semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

#### 7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya jika karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

#### 8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena keahlian dan keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

#### 10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko keselamatan yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

#### e. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006) yang dikutip dari Lijan Poltak Sinambela, sebagai berikut:<sup>39</sup>

##### 1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

##### 2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat mengimplikasikan bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

##### 3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

---

<sup>39</sup> Lijan Poltak Sinambela.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 225

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu suatu organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Adapun tujuan-tujuan sistem kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada perusahaan itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari perusahaan itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan

akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

#### 5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.<sup>40</sup>

#### f. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo yang dikutip dari Edi Sutrisno, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

##### a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seseorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

##### b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>40</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 143

Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya.

c. Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji karyawan yang melakukan penjualan melebihi target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.<sup>41</sup>

g. Kompensasi menurut pandangan islam

Islam menjelaskan mengenai gaji / upah yang harus segera dibayarkan. Hal ini dijelaskan oleh hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu

---

<sup>41</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 183-184

Majah, yang artinya :”Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Hadist ini menjelaskan tentang pemberian/pembayaran upah atau imbalan tepat waktu ketika seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya, yaitu sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan.<sup>42</sup> Dalam pembayaran upah dianjurkan untuk mempercepat pembayarannya dan jangan sampai menunda-nunda pembayaran upah tersebut.

#### **D. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Miner (1990:170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.<sup>43</sup>

Menurut Malayu Hasibuan, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

---

<sup>42</sup> Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al Qazwiny, *Sunan Ibnu Majah*. (Beirut: Dar al-Fikr, 2004), hlm 20

<sup>43</sup>Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 170

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>44</sup> Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.<sup>45</sup> Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>46</sup>

#### b. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut T. Hani Handoko yang dikutip dari Danang Sunyoto, manfaat penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>47</sup>

##### 1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

##### 2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi.

##### 3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

##### 4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

---

<sup>44</sup>Malayu, SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 94

<sup>45</sup>Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 151

<sup>46</sup>Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2013), hlm 18

<sup>47</sup>Ibid. hlm. 19

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

#### 5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

#### 6. Penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personalia.

#### 7. Ketidakkuratan informasioanal

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.

#### 8. Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

#### 9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut kasmir, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a. Kualiatas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas,

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

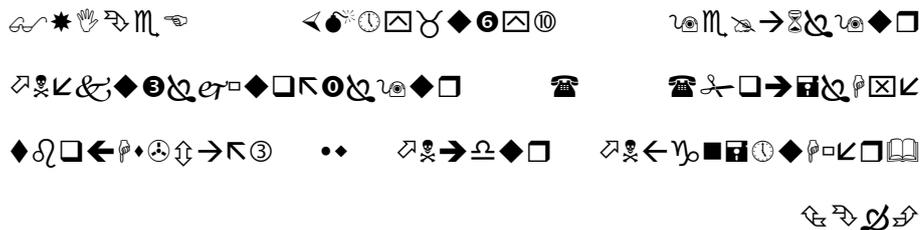
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup>Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 208

d. kinerja menurut pandangan islam

kinerja atau prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauhmana keberhasilan seseorang atau perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. sebagaimana Firman Allah dalam Al-quran surat Al-Ahqaaf 19:<sup>49</sup>



Artinya:” dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Ayat tersebut bahwa menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan maka ia akan mendapat hasil yang baik pula darikerjaannya dan memberikan keuntungan bagi perusahaannya. Dari ayat diatas dapat diambil pelajaran bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapat balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

---

<sup>49</sup> Al-quran surat Al-ahqaaf 19, Artinya:” dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

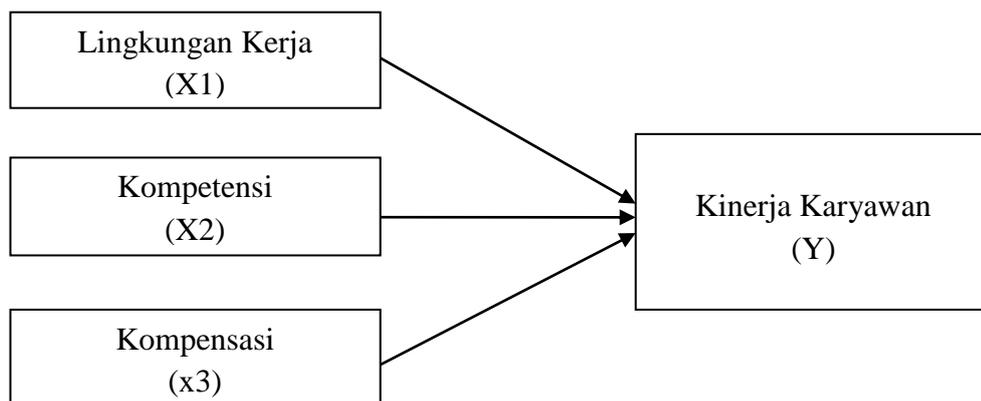
No	Peneliti dan Judul	Hasil penelitian
1.	Radian Danu saputra (2017) Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Lampung.</li> <li>3. Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) DistribusiLampung.</li> </ol>
2.	Muhamad Alwi (2017) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV.XYZ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang masing-masing ditunjukkan oleh uji <math>t &lt; 0,05</math>.</li> <li>2. Variabel kompensasi, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja.</li> </ol>
3.	Siti Untari (2014) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif, mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya,</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya.</li> <li>3. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya.</li> </ol>
4.	Farikha Nur Khasana (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS. Dibuktikan dengan koefisien beta 0,544</li> <li>2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh</li> </ol>

	Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS)	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Waroeng SS. Dibuktikan dengan koefisien beta 0,437 3. Menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Waroeng SS cabang Samirono.
5.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali.	1. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan 2. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
6.	Nuria Khusna (2015) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sunteak Alliance Jepara)	1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance 2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance 3. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.

#### F. Kerangka Konsep

Di dalam kerangka penelitian ini peneliti menggambarkan keterkaitan dan kedudukan variabel dalam penelitian ini.

**Gambar 2.2**



## **G. Hipotesis**

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

$H_1$  = Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kompetensi dengan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

$H_2$  = Terdapat pengaruh kompetensi dengan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

$H_3$  = Terdapat pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir

## **BAB III**

### **Metodologi Penelitian**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir.

#### **B. Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arwana Anugerah Keramik, yang berlokasi di Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 34, Tanjung Pering, Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang.<sup>50</sup>

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara

---

<sup>50</sup>Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 32

langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.<sup>51</sup> Dalam melakukan penelitian ini sumber data primer yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja pada PT. Arwana Anugerah Keramik.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang diteliti dan mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.<sup>52</sup> Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Tbk, yang berjumlah 209 orang.<sup>53</sup>

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel, maka penelitiannya merupakan penelitian sampel. Untuk mengetahui jumlah sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin<sup>54</sup>, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Di mana:

---

<sup>51</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung:ALFABETA, 2011). Hlm. 78

<sup>52</sup> Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta : Idea Press, 2017), cet-1. hlm. 113

<sup>53</sup> Dokumentasi PT. Arwana Anugerah Keramik Tbk.

<sup>54</sup> Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 181

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi

e = Error level (tingkat kesalahan)

maka:

$$n = \frac{209}{1+(209 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{209}{1+(2,09)}$$

$$n = \frac{209}{3,09}$$

n = 67,63, jadi sampel yang digunakan berjumlah 68 karyawan.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Sampling Purposive*. *Sampel Purposive* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu atau khusus sehingga layak di jadikan sampel.<sup>55</sup>

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel tersebut berdasarkan pada karakteristik sebagai berikut, diantaranya yaitu:

1. Karyawan yang bekerja di bagian office memiliki pendidikan terakhir minimal S1
2. Karyawan yang bekerja di bagian Produksi minimal mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK

---

<sup>55</sup>Ibid, hlm. 85

3. Karyawan yang sudah bekerja maksimal 5 tahun
4. Karyawan yang di pilih sebagai sampel yaitu karyawan yang bekerja dibagian office dan produksi

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden.<sup>56</sup>

#### **F. Variabel-variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>57</sup> Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat(*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

---

<sup>56</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung:ALFABETA, 2011). Hlm. 142

<sup>57</sup> Ibid, hlm. 38

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipergunakan atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>58</sup>

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

### **G. Definisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator dari lingkungan kerja antara lain: Penerangan, Tingkat kebisingan ditempat kerja, Sirkulasi udara ditempat kerja, Keamanan, Fasilitas kerja dan Hubungan dengan rekan kerja.

2. Kompetensi (X2) sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Indikator dari kompetensi antara lain: Keahlian/kemampuan, Pengetahuan dan Karakteristik Pribadi

3. Kompensasi (X3) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator dari kompensasi antara lain: Upah/Gaji, Tunjangan dan Insentif

---

<sup>58</sup>*Ibid*, hlm. 40

4. Kinerja karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Indikator dari kinerja karyawan antara lain: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas dan Kemandirian.

## **H. Instrumen penelitian**

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan tingkatan sebagai berikut:<sup>59</sup>

1. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot 5
2. Setuju (S) : diberi bobot 4
3. Ragu-ragu (RR) : diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot 1

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas:

### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam

---

<sup>59</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 168

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>60</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *software Eviews version 9* menggunakan taraf signifikan 5% dan *Corrected item total correlation* untuk mengukur seberapa besar tingkat validitas. Jika *correct item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$ , maka kuesioner tersebut dikatakan *Valid*.<sup>61</sup>

## 2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* bila jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6.<sup>62</sup>

## I. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer, maka peneliti melakukan uji sebagai berikut:

- 1) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: UNDIP, Cet V, 2011), hlm. 52

<sup>61</sup> Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014), Cet-1, hlm. 78

<sup>62</sup> Aprilinda Ramadhina dan Islandsript, *SPSS untuk UKM*. (Jakarta: Alex Media Komputrindo, 2009), hlm. 90

<sup>63</sup>Cholid Norbuto, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara,1997), hlm. 73

- 2) Uji Multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat ada / tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan program eviews adalah dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi.<sup>64</sup>
- 3) Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *studentizen*..<sup>65</sup>
- 4) Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Dalam penelitian prasyarat yang harus terpenuhi adalah

---

<sup>64</sup>Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Cet-1, hlm. 108

<sup>65</sup>Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta: Alfabeta, 2008), hlm. 135

tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).<sup>66</sup>

#### **J. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisa dari regresi linear berganda digunakan untuk kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.<sup>67</sup> Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan:

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

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel X1

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel X2

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi dari variabel X3

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui:

---

<sup>66</sup> Ibid, hlm. 60

<sup>67</sup> Ibid, hlm. 137

### 1. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

### 2. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengambilan keputusan untuk uji F serempak sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

### 3. Uji statistik t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya

pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen yang diuji tingkat signifikansi 0,05.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Ibid, hlm. 140-141

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM PT ARWANA ANUGERAH KERAMIK**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT Arwana Anugerah Keramik**

PT Arwana Citramulia Tbk (Arwana) adalah perusahaan publik yang terdaftar di papan utama Bursa Efek Indonesia (BEI) yang diperdagangkan berdasarkan kode saham "ARNA". Yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang keramik, Arwana berdedikasi untuk memproduksi ubin keramik biaya-kompetitif untuk melayani segmen pasar menengah-rendah nasional. Produk ini dijual dengan merek "Arwana Ceramic Tiles", nama merek yang menandakan produk berkualitas tinggi dengan harga kompetitif. Pada tahun 2011, lini produk baru dengan kualitas yang lebih baik diperkenalkan untuk menangkap segmen pasar menengah-atas, dijual dengan merek "UNO Ceramic Tiles".

Sejak memulai operasi pada tahun 1995, Arwana tetap setia pada bisnis intinya, sepenuhnya mengembangkan keahliannya dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan desain kreatif. Portofolio produk perusahaan yang sangat beragam mencakup varian seperti Emboss, Marmer, Warna Biasa, Granit, Strata, Rustic, Fancy Wood, dan Fancy Decorative. Ukuran ubin paling umum di produk Arwana adalah 20 x 20 cm dan 30 x 30 cm. Namun, Arwana juga merangkul tren terbaru di kalangan konsumen seperti ubin 40 x 40 cm. Arwana juga menawarkan 20 x 25 cm ubin subway dan 25 x

40 cm ubin dinding, antara lain, dan pada 2017, juga telah mulai mengembangkan 50 x 50 cm ubin.

Arwana memiliki lima pabrik yang berlokasi di lima lokasi berbeda. Plant I dan Plant II di Tangerang dan Serang masing-masing sebagian besar melayani pasar di bagian barat Indonesia. Plant III, yang berlokasi di Surabaya, sebagian besar melayani konsumen di bagian timur Indonesia, sementara Plant IV di Palembang khususnya beralamatkan di jalan raya Palembang-Prabumulih Km. 34, Indralaya – Kab. Ogan Ilir Sumatera Selatan. Sebagian besar melayani pasar di bagian selatan Pulau Sumatera. Fasilitas produksi terbaru Arwana adalah Plant V yang berlokasi di Mojokerto yang mulai beroperasi pada awal tahun 2016. Plant V telah ditunjuk untuk memproduksi ubin dinding. Pada awal 2017, Arwana memiliki total kapasitas terpasang sebesar 57,37 juta meter persegi per tahun dengan tujuan untuk memperluasnya lebih lanjut di tahun-tahun mendatang.

Arwana adalah perusahaan yang sadar lingkungan yang telah dianugerahi Penghargaan Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian Indonesia selama enam tahun berturut-turut dari tahun 2011 hingga 2016. Arwana juga merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memperoleh sertifikasi ISO 1.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Adapun yang menjadi visi PT Arwana Anugerah Keramik adalah “Menjadi perusahaan terbaik di industri keramik, penuh kreativitas dan

inovasi, dan mampu berkontribusi terhadap perkembangan negara dan masyarakat”.

b. Misi kita

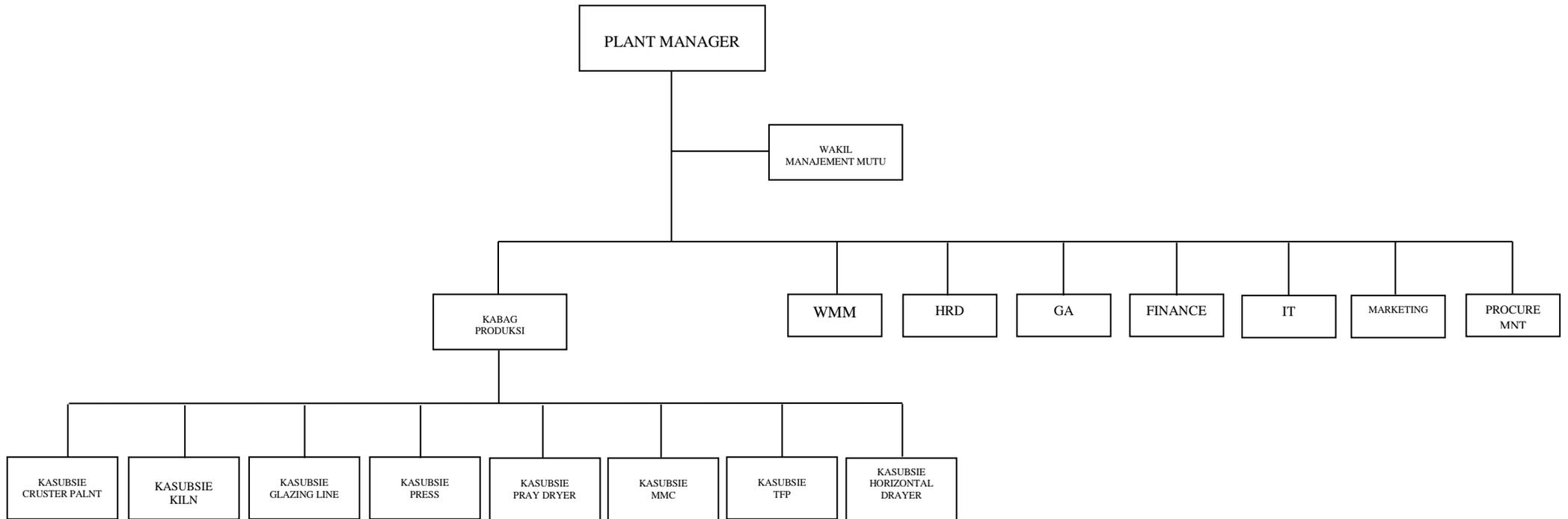
Adapun misi dari PT Arwana Anugerah Keramik adalah sebagai berikut:

- 1) Memprioritaskan produk dan layanan berkualitas dengan menerapkan prinsip efisiensi secara konsisten untuk menghasilkan ubin keramik berkualitas tinggi, namun terjangkau oleh semua orang.
- 2) Dinamika, kreatif dan inovatif dalam proses produksi.
- 3) Untuk menciptakan suasana bisnis yang ramah yang mendorong kerja tenaga kerja lokal dan merangsang pengembangan bisnis menengah.

### 3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Bagan Struktur Organisasi PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir



Dalam susunan organisasinya Plant Manager membawahi semua kegiatan yang akan di laksanakan dalam sebuah perusahaan. Dalam organisasinya office terbagi atas beberapa bagian dengan tugas masing-masing, yaitu:

- 1) WMM
  - a. Menyusun program kerja tahunan
  - b. Melaksanakan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan sistem manajemen mutu
  - c. Mengkoordinasi pemeliharaan dokumen atau rekaman
  - d. Melaporkan hasil pelaksanaan audit
- 2) HRD
  - a. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja
  - b. Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu tujuan perusahaan.
  - c. Mengadakan pengembangan dan training yang dapat meningkatkan keahlian karyawan
- 3) GA / ganeral affair
  - a. Membina hubungan baik dengan para suplier barang/jasa
  - b. Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pengadaan barang dan jasa
  - c. Melakukan koordinasi dengan defartemen lain untuk mengetahui kebutuhan mereka serta merencanakan anggaran pengadaan barang atau jasa beserta biaya pemeliharaan
- 4) Finance

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu
- b. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan
- c. Menyiapkan dokumen penagihan invoice atau kwitansi tagihan beserta kelengkapannya.

5) IT

- a. Mengelola teknologi informasi dan sistem komputer
- b. Memberikan solusi teknologi informasi, penyediaan layanan infrastruktur termasuk aplikasi jaringan komputer (LAN/WAN), keamanan teknologi informasi dan telekomunikasi
- c. Pengawasan dan perawatan teknologi informasi, memberikan laporan bulanan kepada direktur keuangan mengenai semua aspek dari departemen teknologi informasi

6) Marketing

- a. Memperkenalkan produk yang dibuat oleh perusahaan kepada masyarakat
- b. Menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan
- c. Menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal

7) Procurement

- a. Perencanaan pembelian
- b. Membuat prosedur standar pengadaan barang atau jasa

- c. Membuat spesifikasi barang atau jasa yang dibutuhkan secara detail dengan informasi yang didapat dari departemen lain yang memintanya
- d. Mengontrol jumlah persediaan di gudang.

Sedangkan dalam organisasi di bagian produksi terbagi atas beberapa subsie yang memiliki job description masing – masing, yaitu :

1) Subsie Crusher Plant

- a. Mengcrusher material untuk keperluan produksi MMC sesuai dengan target yang ditentukan.
- b. Merawat mesin crusher secara berkala supaya mesin selalu lancar beroperasi
- c. Melakukan pembersihan mesin crusher dan lokasi kerja setiap hari, supaya lingkungan kerja bersih dan rapi.

2) Subsie TFP

- a. Mengelola clay ke dalam mesin TFP sehingga menghasilkan slip clay dengan kualitas sesuai dengan standar
- b. Memproduksi slip clay dengan hasil sesuai dengan target yang ditentukan.
- c. Merawat mesin TFP secara berkala supaya selalu lancar berproduksi.
- d. Melakukan pembersihan mesin TFP dan lokasi kerja setiap hari supaya lingkungan kerja bersih dan rapi.

3) MMC

- a. Menggiling material ke dalam mesin MMC meliputi campuran feldspar dan slip clay dengan kualitas sesuai dengan standar yang ditentukan.

- b. Menjaga kelancaran proses produksi MMC mulai dari PDM (Process dicharging Material) – cinveyer – silo –saringan getar - Pompa transfer slip dari MMC ke daily tank.
- c. Memproduksi slip body dengan hasil kuantitas sesuai denga target yang ditentukan
- d. Merawat mesin MMC secara berkala supaya selalu lancar berproduksi.
- e. Melakukan pembersihan mesin MMC dan lokasi kerja setiap hari supaya lingkungan kerja bersih dan rapi.

#### 4. Subsie Spray Dryer

- a. Melakukan proses penyemprotan slip body dari daily tank ke dalam chamber spray dryer sehingga menghasilkan powder dengan kualitas sesuai dengan standar.
- b. Menjaga kelancaran proses produksi powder mulai dari pompa, membran-nozzle – conveyer – saringan powder – silo.
- c. Menyediakan stock powder dengan kuantiti sesuai dengan target yang ditentukan.
- d. Merawat mesin spray dryer secara berkala supaya selalu lancar berproduksi.
- e. Melakukan pembersihan mesin spray dryer dan lokasi kerja setiap hari supaya lingkuan kerja bersih dan rapi

#### 5. Subsie Press

- a. Melakukan proses pengepressan powder mesin press sacmi sehingga menghasilkan green body sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.

- b. Menjaga kelancaran proses pembentukan sehingga menghasilkan green body dengan kuantiti sesuai dengan target yang ditentukan.
- c. Merawat mesin Press Sacmi secara berkala agar selalu lancar berproduksi.
- d. Melakukan pembersihan mesin Press Sacmi dan lokasi kerja setiap hari supaya lingkungan kerja bersih dan rapi.
- e. Memotivasi operator untuk selalu bekerja mencapai target produksi.

#### 6. Subsie Horizontal Dryer

- a. Melakukan proses pengeringan green body ke dalam horizontal dryer dengan temperatur bakar tertentu sehingga menghasilkan dried body dengan standar kualitas yang ditentukan.
- b. Menjaga kelancaran proses pengeringan body sehingga tidak terdapat loses body pada input maupun output HD.
- c. Merawat mesin horizontal dryer secara berkala supaya lancar berproduksi.
- d. Melakukan pembersihan horizontal dryer dan lokasi kerja setiap hari supaya lingkungan kerja bersih dan rapi.

#### 7. Subsie Glazing Line

- a. Melakukan proses pengglazuran dan pematifan pada mesin glazing line sesuai dengan standar aplikasi sehingga menghasilkan glaze body sesuai standar yang ditentukan.
- b. Menjaga kelancaran proses pengglazuran dan pematifan sehingga dapat menentukan sekecil mungkin loses glazur – pasta dan glaze body sepanjang glazing line.
- c. Merawat mesin glazing line secara berkala supaya lancar berproduksi.

- d. Melakukan pembersihan mesin glazing line dan lingkungan kerja setiap hari supaya bersih dan rapi.
- e. Memotivasi operator untuk selalu bekerja mencapai target produksi.

#### 8. Subsie Kiln

- a. Melakukan pembakaran glazing body bermotif dari glazing line sehingga menghasilkan keramik jadi (finished tile) dengan kualitas sesuai dengan standar yang dtentukan.
- b. Menjaga kelancaran proses pembakaran glazer sehingga dapat menekan reject keramik dari input maupun output pada kiln.
- c. Secara rutin melakukan kontrol operasional pembakaran meliputi burner – udara – blower – roller – motor kiln – gas, supaya kiln selalu dalam kondisi prima.
- d. Melakukan pembersihan mesin kiln dan lingkungan kerja supaya bersih dan rapi.

#### **B. Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 68 responden.

Karakteristik responden yang di ambil dalam penelitian ini yaitu: umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan bagian kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut :

### 1. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi profil responden berdasarkan umur dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu : 20-25, 26-35, 36-45, >45. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada crosstabulation berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur Menurut Divisi**

Count		Crosstab				Total
		Umur				
		20-25	26-35	36-45	>45	
Divisi	WMM	0	3	0	0	3
	HRD	0	2	1	0	3
	GA	0	1	1	0	2
	Finance	0	2	1	0	3
	IT	0	2	0	0	2
	Marketing	1	1	0	0	2
	Procuremnt	1	1	0	0	2
	Subsie Crusher Plant	3	1	0	0	4
	Subsie TFP	1	4	0	0	5
	Subsie MMC	2	2	2	0	6
	Subsie Spray Dryer	2	3	1	1	7
	Subsie Press	2	3	0	0	5
	Subsie Horizontal Dryer	1	5	0	0	6
	Subsie Glazing Line	5	4	1	0	10
	Subsie Kiln	2	5	0	1	8
Total		20	39	7	2	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel crosstabs 4.2 dapat dilihat bahwa divisi WMM memiliki hasil terbanyak adalah 3 responden yang berusia 26-35 tahun, divisi

HRD memiliki hasil terbanyak adalah 2 responden yang menjawab usia 26-35, GA memiliki hasil yang sama adalah 1 responden yang berusia 26-35 dan 36-45 tahun, Finance menjawab hasil terbanyak adalah 2 responden yang berusia 26-35, divisi IT memiliki hasil terbanyak adalah 2 responden yang berusia 26-35, divisi marketing dan procuremnt memiliki hasil yang sama 1 responden menjawab umur 20-25 dan 26-35, divisi subsie crusher plant hasil terbanyak 3 responden berumur 20-25, subsie TFP 4 responden menjawab usia 26-35, subsie MMC memperoleh hasil yang sama 2 responden berumur 20-25, 26-35 dan 2 responden berumur 36-45, subsie SP hasil terbanyak 3 responden menjawab umur 26-35, subsie press hasil terbanyak 3 responden berumur 26-35, subsie HD hasil terbanyak 5 responden menjawab umur 26-35, subsie GL hasil terbanyak 5 responden menjawab umur 20-25, dan subsie kiln hasil terbanyak 5 responden menjawab umur 26-35. Dari tabel cosstab dapat simpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir lebih banyak didominasi oleh karyawan berumur 26-35 Tahun

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Menurut Divisi

Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel crosstabs berikut ini :

**Tabel 4.3**

### **Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Count		Crosstab		
		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Divisi	WMM	1	2	3

HRD	1	2	3
GA	1	1	2
Finance	1	2	3
IT	1	1	2
Marketing	0	2	2
Procuremnt	1	1	2
Subsie Crusher Plant	4	0	4
Subsie TFP	4	1	5
Subsie MMC	6	0	6
Subsie Spray Dryer	6	1	7
Subsie Press	5	0	5
Subsie Horizontal Dryer	6	0	6
Subsie Glazing Line	9	1	10
Subsie Kiln	7	1	8
Total	53	15	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan Tabel crosstabs 4.3 yaitu deskripsi profil responden menurut jenis kelamin berdasarkan divisi, dilihat dari total ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 responden dan responden perempuan sebanyak 15 responden. Dari tabel Crosstab dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT Arwana Anugerah Keramik lebih banyak didominasi oleh karyawan di divisi subsie glazing line sebanyak 9 responden yang berjenis kelamin laki-laki.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari Crosstabs berikut ini:

**Tabel 4.4**

#### **Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Count		Crosstab				Total
		Pendidikan Terakhir				
		SMA/SMK	D3	S1	S2	

Divisi	WMM	1	0	2	0	3
	HRD	0	0	2	1	3
	GA	0	0	2	0	2
	Finance	0	0	3	0	3
	IT	0	0	1	1	2
	Marketing	0	0	2	0	2
	Procuremnt	0	0	2	0	2
	Subsie Crusher Plant	3	0	1	0	4
	Subsie TFP	2	2	1	0	5
	Subsie MMC	5	0	0	1	6
	Subsie Spray Dryer	4	1	2	0	7
	Subsie Press	4	1	0	0	5
	Subsie Horizontal Dryer	3	3	0	0	6
	Subsie Glazing Line	7	2	1	0	10
	Subsie Kiln	3	4	1	0	8
Total		32	13	20	3	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan Crosstabs 4.4 deskripsi profil responden menurut pendidikan terakhir berdasarkan divisi, berdasarkan total ternyata responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 32 responden, berpendidikan terakhir D3 sebanyak 13 responden, berpendidikan terakhir S1 sebanyak 20 responden, dan berpendidikan terakhir S2 sebanyak 3. Dapat di simpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak didominasi oleh karyawan di divisi subline glazing line dengan jumlah responden sebanyak 7 orang.

#### **4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Menurut Divisi**

Deskripsi profil responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui Crosstabs berikut ini :

**Tabel 4.5****Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Menurut Divisi**

Count		Crosstab		
		Lama Bekerja		Total
		1-3 Tahun	4-5 Tahun	
Divisi	WMM	2	1	3
	HRD	0	3	3
	GA	0	2	2
	Finance	1	2	3
	IT	0	2	2
	Marketing	0	2	2
	Procuremnt	2	0	2
	Subsie Crusher Plant	2	2	4
	Subsie TFP	2	3	5
	Subsie MMC	3	3	6
	Subsie Spray Dryer	3	4	7
	Subsie Press	2	3	5
	Subsie Horizontal Dryer	4	2	6
	Subsie Glazing Line	6	4	10
	Subsie Kiln	3	5	8
Total		30	38	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel Crosstab 4.5 deskripsi profil responden menurut lama bekerja, berdasarkan total ternyata responden yang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 30 responden, dan lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 38 responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Arwana Anugerah Keramik berdasarkan divisi pada crosstab diatas lebih banyak didominasi oleh karyawan di divisi subsie glazing line dengan hasil terbanyak 6 responden menjawab lama bekerja selama 1-3 tahun.

### 5. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari Crosstabs berikut ini :

**Tabel 4.6**

**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Bidang Kerja Menurut Divisi**

**Crosstab**

Count		Bagian Kerja		
		Office	Produksi	Total
Divisi	WMM	3	0	3
	HRD	3	0	3
	GA	2	0	2
	Finance	3	0	3
	IT	2	0	2
	Marketing	2	0	2
	Procuremnt	2	0	2
	Subsie Crusher Plant	0	4	4
	Subsie TFP	0	5	5
	Subsie MMC	0	6	6
	Subsie Spray Dryer	0	7	7
	Subsie Press	0	5	5
	Subsie Horizontal Dryer	0	6	6
	Subsie Glazing Line	0	10	10
	Subsie Kiln	0	8	8
Total		17	51	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan Crosstabs 4.6 deskripsi profil responden menurut bidang kerja berdasarkan divisi, ternyata responden yang bekerja di bagian office sebanyak 17 responden sedangkan yang bekerja dibagain produksi sebanyak 51 responden. Dari tabel Crosstab apat disimpulkan bahwa bidang kerja yang lebih didominasi oleh karyawan PT Arwana Anugerah Keramik adalah bagian kerja produksi, yaitu dilihat dari divisi subsie glazing line jawaban terbanyak ialah 10 responden yang menjawab divisi glazing line.

**C. Analisis data**

1. Uji validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n-k yang mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruksi. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung 68-2 atau df=66 dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,239, jika  $r_{hitung}$  (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pernyataan total *correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

No. Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,640	0,239	Valid
2	0,601	0,239	Valid
3	0,566	0,239	Valid
4	0,668	0,239	Valid
5	0,624	0,239	Valid
6	0,610	0,239	Valid
7	0,545	0,239	Valid
8	0,683	0,239	Valid
9	0,648	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data primer, 2018

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

No. Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,665	0,239	Valid
2	0,615	0,239	Valid
3	0,640	0,239	Valid
4	0,751	0,239	Valid
5	0,720	0,239	Valid
6	0,792	0,239	Valid

7	0,681	0,239	Valid
8	0,687	0,239	Valid
9	0,531	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data primer, 2018

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

No. Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,675	0,239	Valid
2	0,670	0,239	Valid
3	0,624	0,239	Valid
4	0,665	0,239	Valid
5	0,558	0,239	Valid
6	0,552	0,239	Valid
7	0,552	0,239	Valid
8	0,575	0,239	Valid
9	0,564	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data primer, 2018

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No. Item Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,710	0,239	Valid
2	0,628	0,239	Valid
3	0,666	0,239	Valid
4	0,628	0,239	Valid
5	0,692	0,239	Valid
6	0,614	0,239	Valid
7	0,621	0,239	Valid
8	0,577	0,239	Valid
9	0,652	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil pengolahan data dari semua variabel yaitu lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3), menunjukkan bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki nilai

lebih besar dari r tabel, artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

## 2. Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Dalam melakukan pengujian realibilitas terhadap item-item pertanyaan/pernyataan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's. Dikatakan valid jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	9 item	0,799	Reliabel
Kompetensi (X2)	9 item	0,846	Reliabel
Kompensasi (X3)	9 item	0,778	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9 item	0,818	Reliabel

Sumber: Pengelolaan data primer, 2018

Dari tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *croanch Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan instrumen yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

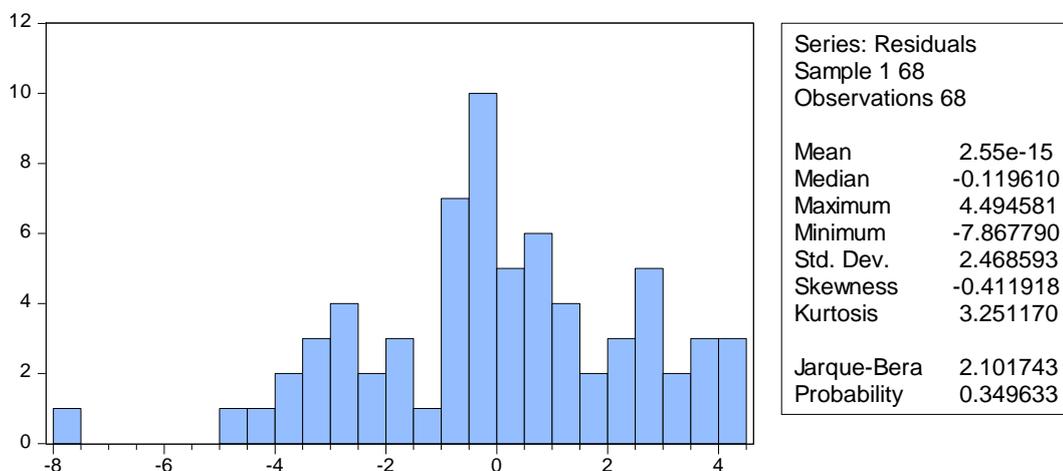
## D. Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Pada Penelitian ini, uji normalitas diukur melalui uji *Histogram Normality Test* pada program *Eviews9. for windows*. Distribusi data dapat dinilai normal jika probabilitas *Jarque-Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05, dengan melihat nilai *probability Histogram Normality Test*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 4.12**

**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah menggunakan Eviews. 9, 2018

Berdasarkan hasil Uji Normalitas, di peroleh nilai yaitu:

- Probabilitas *Jarque-Bera* sebesar 0,349633
- Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada gambar di atas, hasil pengujian *Histogram Normality Test* yang dilakukan menggunakan program *E-Views 9.0*, perbandingan probabilitas

*Jarque-Bera* lebih besar dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) adalah 0, 0,349633 > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada Penelitian ini, uji multikolinieritas diukur melalui uji VIF (*Variance Inflation Factors*) pada program *Eviews 9.0 for windows* yang dilihat pada nilai *Centered* VIF. Nilai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.13**

### **Hasil Uji Multikolinieritas**

Variance Inflation Factors  
Date: 08/16/18 Time: 19:54  
Sample: 1 68  
Included observations: 68

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	11.34240	120.8982	NA
X1	0.008714	121.4560	1.380700
X2	0.009361	134.0670	1.784886
X3	0.010866	153.2962	1.838207

Sumber: Data di olah menggunakan *eview*, 9. 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa semua variabel nilai *Centered* VIF (*variance Inflation Faktor*) < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ke semua variabel tidak terjadi multikolinieritas (non-multikolinieritas).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Penelitian ini, uji heteroskedastisitas diukur dengan metode uji *Heteroskedasticity Test: White* pada program *Eviews 9.0 for windows* yang dilihat pada nilai Probabilitas Chi-Square. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.060608	Prob. F(3,64)	0.3721
Obs*R-squared	3.220573	Prob. Chi-Square(3)	0.3589
Scaled explained SS	3.211097	Prob. Chi-Square(3)	0.3602

Sumber: Data di olah menggunakan *eview*, 9. 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai, yaitu:

- a. Nilai Probabilitas sebesar 0,3589
- b. Tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Dilihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari tingkat toleran kesalahan ( $\alpha$ ) adalah  $0,3589 > 0,05$ . Nilai 0,3589 merupakan nilai yang menunjukkan tingkat ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya dalam penelitian ini. Karenakan nilai probabilitas (0,3589) lebih besar dari tingkat toleran kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi persamaan residual varian pada setiap

pengamatannya atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW). Dengan rumusan apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa bebas dari autokorelasi dan sebaliknya apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa ada masalah autokorelasi.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.664929	Prob. F(2,62)	0.1976
Obs*R-squared	3.465956	Prob. Chi-Square(2)	0.1768

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

Dari tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai probabilitas dari hasil uji autokorelasi menggunakan *Eviews 9.0 of windows* adalah sebesar 0,1768 dan dari hal itu dapat dikatakan bahwa  $0,1768 > 0,05$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala Autokorelasi yang terjadi di penelitian ini.

#### **E. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Hasil Regresi Linier Berganda**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 08/15/18 Time: 19:16  
Sample: 1 68  
Included observations: 68

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.270706	3.367848	0.674231	0.5026
X1	0.227062	0.093347	2.432455	0.0178
X2	0.220398	0.096750	2.278018	0.0261
X3	0.496836	0.104241	4.766218	0.0000

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.15 menggunakan *Eviews 9.0 for windows*, dapat diketahui hubungan antara tiga variabel dependen yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \\
 &= 2,270706 + 0,227062 X_1 + 0,220398 X_2 + 0,496836 X_3
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 2,270706. Hal ini menyatakan bahwa, jika lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) sama dengan nol (0), maka total nilai kinerja (Y) adalah sebesar 2,270706

- b. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0,227062 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227062.
- c. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X2) adalah sebesar 0,220398 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada Kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,220398.
- d. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X3) adalah sebesar 0,496836 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,496836.

**F. Uji Hipotesis**

1. Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama / simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji F (simultan) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
----------	-------------	------------	-------------	-------

R-squared	0.633037	Mean dependent var	36.42647
Adjusted R-squared	0.615836	S.D. dependent var	4.075102
S.E. of regression	2.525788	Akaike info criterion	4.748006
Sum squared resid	408.2948	Schwarz criterion	4.878565
Log likelihood	-157.4322	Hannan-Quinn criter.	4.799737
F-statistic	36.80152	Durbin-Watson stat	2.423014
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

Maka dapat diketahui hasil Uji F, yaitu sebesar:

- a) Ftabel sebesar = 2,75
- b) Fhitung sebesar = 36,86
- c) Perbandingan nilai signifikan yang didapat  $< 0,05$  ( $\alpha$ )

Dari tabel 4.16 Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel  $> 2,75$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama/simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arwana Anugerah Keramik. Sedangkan perbandingan nilai signifikansi *Prob. (F-statistic)* dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 adalah  $0,000000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan. Maka disimpulkan bahwa model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk diteliti pengaruhnya.

## 2. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3), secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Uji t dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program eviews 9.0. Uji t

dilakukan dengan melihat nilai t hitung pada masing-masing variabel independen, kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$n$  = jumlah observasi

$k$  = jumlah variabel penelitian

$df = n - k$

$df = 68 - 3 = 65$

Nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Jadi, nilai dari t tabel yaitu sebesar 1,99714. Maka, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji T**

Dependent Variable: Y  
 Method: Least Squares  
 Date: 08/16/18 Time: 20:57  
 Sample: 1 68  
 Included observations: 68

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.270706	3.367848	0.674231	0.5026
X1	0.227062	0.093347	2.432455	0.0178
X2	0.220398	0.096750	2.278018	0.0261
X3	0.496836	0.104241	4.766218	0.0000

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

Berdasarkan hasil *Eviews 9.0* dari tabel 4.17 diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel lingkungan kerja, kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Variabel lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap dependennya dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar = 2.432455 hal ini berarti t hitung  $2.432455 > t$  tabel 1.99714. Nilai Prob.  $0.0178 < 0,05$ . Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir.
- b. Pengaruh variabel Kompetensi (X2) dengan variabel independen kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda Positif sebesar 2.278018 hal ini berarti bahwa t hitung  $2.278018 > t$  tabel sebesar 1.99714 dan nilai probabilitas sebesar 0.0261 yang berarti < dari 0,05 hal ini berarti bahwa Kompetensi (X2) signifikan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir sehingga hipotesis 2 terbukti adanya pengaruh variabel independen dan dependen. Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Pengaruh variabel Kompensasi (X) dengan variabel independen kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda Positif sebesar 4.766218 hal ini berarti bahwa t hitung  $4.766218 > t$  tabel sebesar 1.99714 dan nilai probabilitas sebesar 0.0000 yang berarti <

dari 0,05 hal ini berarti bahwa Kompensasi (X3) signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Arwana Anugerah Keramik Ogan Ilir, sehingga terbukti adanya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Jadi,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### G. Uji Koefisien Determinasi / Adjusted R Square ( $R^2$ )

Hasil perhitungan *Adjusted R-Square* dapat dilihat pada output pada kolom *Adjusted R-Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Adjusted R Square ( $R^2$ )**

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.633037	Mean dependent var		36.42647
Adjusted R-squared	0.615836	S.D. dependent var		4.075102
S.E. of regression	2.525788	Akaike info criterion		4.748006
Sum squared resid	408.2948	Schwarz criterion		4.878565
Log likelihood	-157.4322	Hannan-Quinn criter.		4.799737
F-statistic	36.80152	Durbin-Watson stat		2.423014
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

Berdasarkan tabel 4.18 hasil output diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R-Square* diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu R square adalah sebesar 0,615 atau 61,5%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (Lingkungan Kerja,

kompetensi, dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan, dll.

## **H. PEMBAHASAN DAN PENELITIAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Arwana Anugerah Keramik. Berikut ini di uraikan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa hasil signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,0178 yaitu lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan hasil uji t hitung bernilai 2.432455 yaitu  $>$  dari t tabel sebesar 1.99714. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Jadi dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik. Lingkungan kerja perusahaan tersebut cukup nyaman dilihat dengan adanya fasilitas yang memadai diantaranya jumlah kursi, meja, unit komputer dan printer yang tersedia sudah memadai, kebersihan dilingkungan sudah sangat baik, keamanan di perusahaan tersebut baik, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara bawahan dan pimpinan berjalan dengan baik.

Karena lingkungan kerja yang baik sangat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada output perusahaan yang tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik.

Hal ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sermani Steel Makassar.<sup>69</sup>

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan, dapat dilihat dari t hitung bernilai 2.278018 lebih besar dari t tabel yaitu 1.99714 dengan taraf signifikansi sebesar 0.0261 yang mana lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan penelitian yang saya lakukan di PT. Arwana Anugerah Keramik bahwa kompetensi yang ada di perusahaan tersebut sudah cukup memadai, karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut mempunyai pengetahuan, keahlian dan kemampuan masing masing. Dapat dilihat dari pendidikan karyawan relevan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dilakukan di PT. Arwana Anugerah Keramik, pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang harus ia

---

<sup>69</sup> Kasmawati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar*, (Makassar: Skripsi, 2014). Diakses, tanggal 27 Agustus 2018, pukul 11.15

diselesaikan, keahlian atau keterampilan karyawan dalam bidang kerjanya yaitu keterampilan komputer, administrasi, komunikasi serta karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik tersebut selalu mengikuti pelatihan-pelatihan seperti pelatihan Leadership, Teknik, kerja sama tim, trouble shooting, perawatan dan mengikuti training kontrak kerja. Dapat dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan berdampak terhadap kinerja karyawannya, yaitu dengan kata lain kinerja karyawan PT Arwana Anugerah Keramik akan meningkat yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rury Riana Rahmah (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967.<sup>70</sup>

### 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilihat dari uji regresi secara parsial yang menghasilkan nilai signifikan sebesar 0.0000 yaitu  $< 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa  $t$  hitung untuk variabel kompensasi (X3) sebesar 4.766218, hal ini artinya  $t$  hitung 4.766218  $>$   $t$  tabel 1.99714. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan di PT. Arwana Anugerah Keramik bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT Arwana Anugerah Keramik maka

---

<sup>70</sup> Rury Riana Rahmah, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967*, (Bogor: Skripsi, 2014). Diakses, tanggal 27 Agustus 2018, pukul 11.28

akan semakin tinggi pula kinerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan. Adapun kompensasi yang diterima karyawan yang bekerja di PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir tersebut diantaranya yaitu seperti: Gaji tetap, gaji variabel, bonus untuk karyawan yang berprestasi atau melebihi target produksi dan tunjangan-tunjangan (THR, Jabatan, Lembur, pengobatan, pengabdian, uang transportasi, makan siang untuk semua karyawan,, tunjangan keluarga atau rekreasi dan Mess atau wisma untuk karyawan yang berasal dari luar daerah pabrik)

Hal ini bersesuaian dengan penelitian Farikha Nur Khasanah (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di waroeng SS cabang Samirono.<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> Farikha Nur Khasanah, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta*, (Yogyakarta: Skripsi, 2016). Diakses, tanggal 27 Agustus 2018, pukul 11.35

## BAB V

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar  $2.432455 > 1.99714$  t tabel dengan signifikansi 0,0178. Maka dapat dikatalan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung yaitu sebesar  $2.278018 > 1.99714$  t tabel dengan signifikan 0,0261. Maka dapat dikatalan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil t hitung yang senilai  $4.766218 > 1.99714$  t tabel dengan signifikan 0,0000. Maka dapat dikatalan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis penilaian karyawan PT Arwana Anugerah Keramik di ketahui bahwa variabel lingkungan kerja mendapat r hitung terendah pada pertanyaan ke (7) yaitu hubungan antara pimpinan dan

bawahan. Oleh karena itu pimpinan PT Arwana Anugerah Keramik di sarankan untuk memiliki hubungan baik kepada semua karyawannya dan tidak membedakan status karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal

2. Diharapkan Pimpinan PT Arwana Anugerah Keramik hendaknya tidak mengabaikan masalah kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperhatikan karyawan yang apabila jumlah produksinya melebihi target yang ditetapkan, maka hendaknya diberikan bonus. Sehingga karyawan merasa nyaman dan puas bekerja di perusahaan tersebut. Karena jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga output atau hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan akan optimal.
3. Kepada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain selain variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, karena dapat dilihat dari hasil penelitian ini bahwa 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Maka penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain contohnya seperti, motivasi, disiplin, pelatihan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan

Arifin, Johan. 2009. *Etika Bisnis Islam*. Semarang: Walisongo Press

Dokumentasi PT. Arwana Anugerah Keramik Tbk.

Farikha Nur Khasanah. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta*, Yogyakarta: Skripsi

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Cet V. Semarang: UNDIP

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: GamaInsani Press

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers

Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sermani Steel Makassar*. Makassar: Skripsi

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA Rosdakarya

Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta : Idea Press

- Muhammad. 2008. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muhammad bin Yazid Abu ‘Abdullah al Qazwiny. 2004. *Sunan Ibnu Majah*. Beirut: Dar al-Fikr
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Nitisemito, Alex Soemaji. 1992. *Manajemen Personalialia*, ed. Ke-2. Jakarta: Galia Indonesia
- \_\_\_\_\_. 1996. *Manajemen Personalialia*, ed. Ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Norbuto, Cholid. 1997. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Ramadhina, Aprilinda dan Islandscrip. 2009. *SPSS untuk UKM*. (Jakarta: Alex Media Komputrindo
- Radian Danu Saputra. 2017. *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Lampung*. Lampung: Skripsi
- Rury Riana Rahmah. 2014. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967*. Bogor: Skripsi
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

- \_\_\_\_\_ . 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- \_\_\_\_\_ . 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- \_\_\_\_\_ . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- \_\_\_\_\_ . 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS
- \_\_\_\_\_ . 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Ke-1*. Jakarta: Kencana
- \_\_\_\_\_ . 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

- Tri Basuki, Agus dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Kinerja*, ed. Ke-3. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Mitra Wacana Media)
- PT Arwana Anugerah Keramik, <http://citramulia.com> (diakses, Juni 2018)

# LAMPIRAN

## **KUISIONER PENELITIAN**

Saya Hapitamala dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang (UIN) sedang mengadakan penelitian tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik**. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi kuisisioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang diperoleh akan disimpan kerahasiaannya.

Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan dari Bapak/Ibu/Sdra/i yang telah bersedia mengisi kuisisioner ini.

### **Petunjuk Penelitian**

1. Pernyataan dibawah ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka menyusun Tugas Akhir Skripsi, mohon di isi secara lengkap dari seluruh pertanyaan.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi saudara dengan cara memberi tanda centang (√)
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang bapak/ibu/ sdra/i miliki.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:

Keterangan :

STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	: Tidak Setuju	= 2
KS	: Kurang Setuju	= 3
S	: Setuju	= 4
SS	: Sangat Setuju	= 5

### Data Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Umur :  20-25       26-35  
 36-45       >45

Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK       D3       S1       S2

Lama Bekerja :  2-3 Tahun       4-5 Tahun

Bagian Kerja : \_\_\_\_\_

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	<b>Indikator : Fasilitas Kerja</b> Apakah sistem pencahayaan tempat ruangan bekerja PT. Arwana Anugerah Keramik sudah memadai sehingga tidak menghambat pekerjaan karyawan					
2	Apakah fasilitas peralatan kerja yang disediakan oleh PT. Arwana Anugerah Keramik sudah cukup lengkap dan memadai sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik					
3	Apakah keamanan di PT. Arwana Anugerah Keramik dengan adanya <i>security</i> tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan rasa aman					
4	<b>Indikator : Hubungan dengan rekan kerja</b> Apakah karyawan menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan lainnya di PT. Arwana Anugerah Keramik					
5	Apakah kerja sama antara sesama karyawan di PT. Arwana Anugerah Keramik berjalan dengan baik					
6	Apakah hubungan antara sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.					

7	<b>Indikator : Hubungan antara bawahan dan pimpinan.</b> Apakah pimpinan PT. Arwana Anugerah Keramik memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan tanpa membedakan status karyawannya					
8	Apakah pimpinan PT. Arwana Anugerah Keramik memberikan uraian tugas yang dapat dipahami oleh bawahannya					
9	Apakah pimpinan PT. Arwana Anugerah Keramik memberikan kebebasan bagi bawahannya untuk memberikan pendapat dan masukan dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Pernyataan Kompetensi	STS	TS	KS	S	SS
1	<b>Indikator : Keahlian</b> Apakah dengan keterampilan yang dimiliki, karyawan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Apakah karyawan mampu mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan PT. Arwana Anugerah Keramik					
3	Apakah karyawan tidak pernah gagal dalam menggunakan mesin atau peralatan kerja perusahaan					
4	<b>Indikator: Pengetahuan</b> Apakah pengetahuan yang anda miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan anda dalam pekerjaan di PT. Arwana Anugerah Keramik					
5	Apakah pendidikan terakhir anda relevan dalam tugas pekerjaan yang dilakukan di PT. Arwana Anugerah Keramik					
6	Apakah karyawan mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan yang dibutuhkan					
7	<b>Indikator: Karakteristik Pribadi</b> Apakah karyawan mempunyai tingkat profesionalisme dalam bekerja di PT. Arwana Anugerah Keramik					
8	Apakah anda mampu bekerja sama dengan tim dalam menghasilkan kinerja terbaik					
9	Apakah karyawan selalu melakukan tugas					

	tanpa menunggu perintah dari atasan					
--	-------------------------------------	--	--	--	--	--

No	Pernyataan Kompensasi	STS	TS	KS	S	SS
1	<b>Indikator: Gaji/Upah</b> Apakah gaji pokok yang karyawan terima, dibayarkan tepat waktu oleh PT. Arwana Anugerah Keramik					
2	Apakah gaji pokok yang karyawan terima saat ini sesuai dengan standar PT. Arwana Anugerah Keramik yang berlaku					
3	Apakah kompensasi yang anda terima berdasarkan standar PT. Arwana Anugerah Keramik sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan					
4	<b>Indikator: Insentif</b> Apakah insentif yang diberikan PT. Arwana Anugerah Keramik kepada anda sesuai dengan peraturan perusahaan.					
5	Apakah PT. Arwana Anugerah Keramik memberikan insentif penghargaan berupa kenaikan jabatan bagi karyawan yang berprestasi.					
6	Apakah PT. Arwana Anugerah Keramik memberikan bonus kepada karyawan apabila jumlah produksi melebihi target yang ditetapkan perusahaan					
7	<b>Indikator: Tunjangan</b> Apakah PT. Arwana Anugerah Keramik memberikan tunjangan asuransi kesehatan sebagai tanggung jawab keselamatan kerja karyawan					
8	Apakah PT. Arwana Anugerah Keramik setiap tahunnya memberikan tunjangan hari raya dan tunjangan akhir tahun untuk seluruh karyawan					
9	Apakah PT. Arwana Anugerah Keramik memberikan tunjangan masa tua kepada karyawannya.					

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	STS	TS	KS	S	SS
1	<b>Indikator : Hasil Kerja</b> Apakah prestasi kerja yang anda berikan sangat mempengaruhi kemajuan PT. Arwana Anugerah Keramik					

2	Apakah pencapaian kerja yang anda lakukan sudah melebihi target produksi yang telah ditetapkan PT. Arwana Anugerah Keramik					
3	Apakah karyawan mengerjakan tugas sesuai tanggungjawab berdasarkan beban kerjanya					
4	<b>Indikator :Efektivitas dan kemandirian</b> Apakah keberhasilan dalam pencapaian tujuan telah ditentukan dengan baik					
5	Apakah karyawan mampu menyesuaikan diri dengan cara kerja perusahaan					
6	Apakah karyawan tetap berusaha melakukan pekerjaan sendiri meskipun sedang menghadapi kesulitan.					
7	<b>Indikator : Ketepatan waktu</b> Apakah karyawan bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang di tentukan perusahaan					
8	Apakah karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan PT. Arwana Anugerah Keramik					
9	Apakah karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan waktu yang ditetapkan PT. Arwana Anugerah Keramik					

Tabulasi

Responden	Lingkungan Kerja									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	32
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
7	3	4	3	4	3	5	4	4	4	34
8	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
9	4	5	3	4	2	4	4	4	5	35
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
11	3	5	3	4	4	4	3	3	2	31
12	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34
13	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
14	4	3	5	3	3	5	5	3	3	34
15	5	4	4	3	3	4	4	4	4	35

16	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
17	4	5	4	4	4	3	4	5	5	38
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
20	4	3	4	3	3	3	5	5	5	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
23	5	3	3	3	5	4	3	5	4	35
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
25	4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
26	4	4	5	3	5	3	5	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
28	3	3	3	3	3	3	3	4	5	30
29	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	5	3	4	3	5	5	3	3	4	35
33	5	5	4	5	3	5	5	3	3	38
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
35	5	4	3	4	4	3	3	4	4	34
36	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	3	4	4	3	4	4	4	5	5	36
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
43	5	5	5	4	4	4	3	4	3	37
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
45	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
46	5	4	5	5	5	5	3	5	5	42
47	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36
48	5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
49	4	3	4	3	3	3	4	3	3	30
50	4	4	5	3	3	4	3	2	3	31
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
52	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
54	5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
55	4	4	4	5	3	2	5	4	3	34

56	5	4	5	3	3	4	3	3	4	34
57	4	4	4	4	4	4	4	3	2	33
58	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
60	4	4	3	4	4	4	5	5	5	38
61	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33
62	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
63	4	5	4	4	4	4	4	3	2	34
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
65	4	4	3	4	4	4	3	4	3	33
66	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29
67	3	3	4	4	5	3	3	3	4	32
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Responden	Kompetensi									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	3	2	4	4	4	4	4	5	35
6	5	4	3	3	4	4	5	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	4	4	2	3	5	3	4	4	4	33
9	3	4	3	4	4	2	3	3	4	30
10	3	3	3	4	4	2	4	4	5	32
11	4	3	1	3	3	3	3	3	3	26
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32
14	4	4	2	2	3	2	4	4	4	29
15	5	3	3	4	4	4	3	4	4	34
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
20	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	3	4	4	4	4	4	5	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
29	5	5	3	4	4	4	4	4	5	38
30	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
33	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
34	4	3	2	4	4	4	5	4	3	33
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
36	5	5	1	4	4	4	4	4	4	35
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
38	5	5	2	5	5	5	5	5	5	42
39	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36
40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	4	3	3	4	4	4	5	4	4	35
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
45	5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
46	4	4	5	4	3	4	4	4	3	35
47	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36
50	4	4	3	4	4	1	4	3	4	31
51	3	4	3	4	4	3	5	4	4	34
52	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
53	5	3	3	5	5	3	4	3	4	35
54	3	3	4	3	3	3	4	4	5	32
55	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
56	4	4	4	3	3	4	3	5	4	34
57	4	3	2	5	4	3	4	4	3	32
58	3	3	3	3	3	2	5	5	5	32
59	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33
60	5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
61	4	4	1	4	4	4	3	4	3	31
62	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32
63	5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
64	5	4	4	5	5	3	4	3	5	38



34	4	4	5	3	4	2	3	4	3	32
35	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
36	5	5	3	3	4	3	4	4	4	35
37	4	4	4	4	3	4	5	3	3	34
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	4	3	3	3	4	33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
42	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
43	3	3	4	4	4	4	4	4	2	32
44	4	5	2	4	4	4	4	4	3	34
45	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	5	5	4	4	4	3	4	5	4	38
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
49	4	4	3	4	2	3	5	4	5	34
50	5	4	3	3	4	2	4	3	3	31
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
52	4	4	4	3	3	1	4	5	5	33
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
54	4	5	4	5	5	3	5	3	3	37
55	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
56	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	3	3	3	5	4	4	4	3	33
59	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
60	5	5	4	5	4	4	5	3	4	39
61	3	4	4	4	3	4	3	4	4	33
62	4	4	4	4	3	3	3	3	2	30
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
64	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
65	4	3	3	2	3	4	5	4	4	32
66	3	3	2	3	3	5	4	3	4	30
67	4	4	3	5	4	4	4	3	4	35
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Responden	Kinerja Karyawan									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44

3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	32
4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	34
5	4	4	4	3	2	4	4	3	4	32
6	4	3	4	4	3	4	4	4	3	33
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
8	4	5	5	4	4	5	4	2	4	37
9	4	4	4	2	4	4	3	4	4	33
10	5	5	4	4	5	3	4	3	4	37
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	32
12	3	3	3	4	4	5	3	3	3	31
13	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35
14	5	4	4	4	5	5	4	4	3	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
17	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
18	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	3	4	4	3	5	5	5	3	36
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
23	4	2	4	4	4	5	5	4	4	36
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
26	5	4	5	3	3	4	3	4	3	34
27	4	2	3	4	4	3	4	3	4	31
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
29	4	3	4	3	3	4	4	5	4	34
30	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	34
32	5	4	5	4	3	3	4	4	4	36
33	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
34	4	2	4	3	3	3	4	4	3	30
35	5	4	5	4	4	4	4	5	4	39
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	3	2	3	3	3	3	4	4	4	29
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
39	3	3	3	4	3	2	5	5	5	33
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
41	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34

44	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
46	5	3	4	4	4	4	5	4	4	37
47	5	4	4	4	3	5	4	3	4	36
48	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
49	3	3	4	4	3	2	4	4	3	30
50	4	5	4	3	4	3	4	4	4	35
51	4	3	4	4	5	4	5	3	4	36
52	3	4	4	4	4	5	4	5	4	37
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
54	5	5	5	4	4	5	3	5	3	39
55	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
56	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
57	3	4	4	3	4	2	4	4	4	32
58	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
59	4	5	4	4	4	4	4	5	3	37
60	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
61	3	3	5	4	4	4	4	4	4	35
62	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
63	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
64	5	5	4	4	4	3	5	4	5	39
65	4	5	4	4	3	5	3	4	4	36
66	4	4	3	4	4	3	4	5	3	34
67	4	3	4	5	4	2	3	3	3	31
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Umur Menurut Divisi**

Crosstab

Count		Umur				Total
		20-25	26-35	36-45	>45	
Divisi	WMM	0	3	0	0	3
	HRD	0	2	1	0	3
	GA	0	1	1	0	2
	Finance	0	2	1	0	3
	IT	0	2	0	0	2
	Marketing	1	1	0	0	2
	Procurement	1	1	0	0	2
	Subsidi Crusher Plant	3	1	0	0	4
	Subsidi TFP	1	4	0	0	5
	Subsidi MMC	2	2	2	0	6

Subsie Spray Dryer	2	3	1	1	7
Subsie Press	2	3	0	0	5
Subsie Horizontal Dryer	1	5	0	0	6
Subsie Glazing Line	5	4	1	0	10
Subsie Kiln	2	5	0	1	8
Total	20	39	7	2	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Menurut Divisi**  
**Crosstab**

Count		Jenis Kelamin		
		Laki-laki	Perempuan	Total
Divisi	WMM	1	2	3
	HRD	1	2	3
	GA	1	1	2
	Finance	1	2	3
	IT	1	1	2
	Marketing	0	2	2
	Procuremnt	1	1	2
	Subsie Crusher Plant	4	0	4
	Subsie TFP	4	1	5
	Subsie MMC	6	0	6
	Subsie Spray Dryer	6	1	7
	Subsie Press	5	0	5
	Subsie Horizontal Dryer	6	0	6
	Subsie Glazing Line	9	1	10
	Subsie Kiln	7	1	8
Total		53	15	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Menurut Divisi**  
**Crosstab**

Count		Pendidikan Terakhir				
		SMA/SM K	D3	S1	S2	Total
Divisi	WMM	1	0	2	0	3
	HRD	0	0	2	1	3
	GA	0	0	2	0	2

Finance	0	0	3	0	3
IT	0	0	1	1	2
Marketing	0	0	2	0	2
Procuremnt	0	0	2	0	2
Subsie Crusher Plant	3	0	1	0	4
Subsie TFP	2	2	1	0	5
Subsie MMC	5	0	0	1	6
Subsie Spray Dryer	4	1	2	0	7
Subsie Press	4	1	0	0	5
Subsie Horizontal Dryer	3	3	0	0	6
Subsie Glazing Line	7	2	1	0	10
Subsie Kiln	3	4	1	0	8
Total	32	13	20	3	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja Menurut Divisi**

**Crosstab**

Count		Lama Bekerja		Total
		1-3 Tahun	4-5 Tahun	
Divisi	WMM	2	1	3
	HRD	0	3	3
	GA	0	2	2
	Finance	1	2	3
	IT	0	2	2
	Marketing	0	2	2
	Procuremnt	2	0	2
	Subsie Crusher Plant	2	2	4
	Subsie TFP	2	3	5
	Subsie MMC	3	3	6
	Subsie Spray Dryer	3	4	7
	Subsie Press	2	3	5
	Subsie Horizontal Dryer	4	2	6
	Subsie Glazing Line	6	4	10
	Subsie Kiln	3	5	8
Total		30	38	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

**Tabel 4.6**

## Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Bidang Kerja Menurut Divisi

**Crosstab**

Count		Bagian Kerja		
		Office	Produksi	Total
Divisi	WMM	3	0	3
	HRD	3	0	3
	GA	2	0	2
	Finance	3	0	3
	IT	2	0	2
	Marketing	2	0	2
	Procurement	2	0	2
	Subsidi Crusher Plant	0	4	4
	Subsidi TFP	0	5	5
	Subsidi MMC	0	6	6
	Subsidi Spray Dryer	0	7	7
	Subsidi Press	0	5	5
	Subsidi Horizontal Dryer	0	6	6
	Subsidi Glazing Line	0	10	10
	Subsidi Kiln	0	8	8
Total		17	51	68

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.323**	.443**	.308*	.329**	.438**	.208	.277*	.299*	.640**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.011	.006	.000	.088	.022	.013	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	.323**	1	.237	.543**	.240*	.337**	.292*	.307*	.157	.601**
	Sig. (2-tailed)	.007		.051	.000	.048	.005	.016	.011	.201	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	.443**	.237	1	.284*	.277*	.301*	.265*	.123	.219	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051		.019	.022	.012	.029	.319	.073	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	.308*	.543**	.284*	1	.407**	.328**	.279*	.386**	.231	.668**



X2.3	Pearson Correlation	.205	.386**	1	.424**	.248*	.408**	.352**	.369**	.255*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.093	.001		.000	.041	.001	.003	.002	.036	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	.481**	.329**	.424**	1	.693**	.556**	.440**	.363**	.279*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000	.000	.002	.021	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	.483**	.367**	.248*	.693**	1	.511**	.468**	.363**	.388**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.041	.000		.000	.000	.002	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	.577**	.476**	.408**	.556**	.511**	1	.397**	.600**	.212	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.001	.000	.083	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7	Pearson Correlation	.447**	.246*	.352**	.440**	.468**	.397**	1	.504**	.369**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.003	.000	.000	.001		.000	.002	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8	Pearson Correlation	.234	.392**	.369**	.363**	.363**	.600**	.504**	1	.426**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.002	.002	.002	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.9	Pearson Correlation	.246*	.173	.255*	.279*	.388**	.212	.369**	.426**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.043	.158	.036	.021	.001	.083	.002	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.665**	.615**	.640**	.751**	.720**	.792**	.681**	.687**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.682**	.348**	.225	.268*	.211	.236	.357**	.347**	.672**

	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.065	.027	.084	.053	.003	.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	.682**	1	.267*	.401**	.268*	.155	.224	.335**	.342**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.001	.027	.206	.066	.005	.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.3	Pearson Correlation	.348**	.267*	1	.423**	.339**	.245*	.229	.379**	.189	.624**
	Sig. (2-tailed)	.004	.028		.000	.005	.044	.061	.001	.123	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.4	Pearson Correlation	.225	.401**	.423**	1	.388**	.320**	.404**	.155	.288*	.665**
	Sig. (2-tailed)	.065	.001	.000		.001	.008	.001	.207	.017	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.5	Pearson Correlation	.268*	.268*	.339**	.388**	1	.388**	.159	.094	.058	.558**
	Sig. (2-tailed)	.027	.027	.005	.001		.001	.194	.444	.639	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.6	Pearson Correlation	.211	.155	.245*	.320**	.388**	1	.220	.262*	.110	.552**
	Sig. (2-tailed)	.084	.206	.044	.008	.001		.071	.031	.372	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.7	Pearson Correlation	.236	.224	.229	.404**	.159	.220	1	.286*	.322**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.053	.066	.061	.001	.194	.071		.018	.007	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.8	Pearson Correlation	.357**	.335**	.379**	.155	.094	.262*	.286*	1	.340**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.001	.207	.444	.031	.018		.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3.9	Pearson Correlation	.347**	.342**	.189	.288*	.058	.110	.322**	.340**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.123	.017	.639	.372	.007	.004		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL	Pearson Correlation	.672**	.670**	.624**	.665**	.558**	.552**	.552**	.575**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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



TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.628**	.666**	.628**	.692**	.614**	.621**	.577**	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	9

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

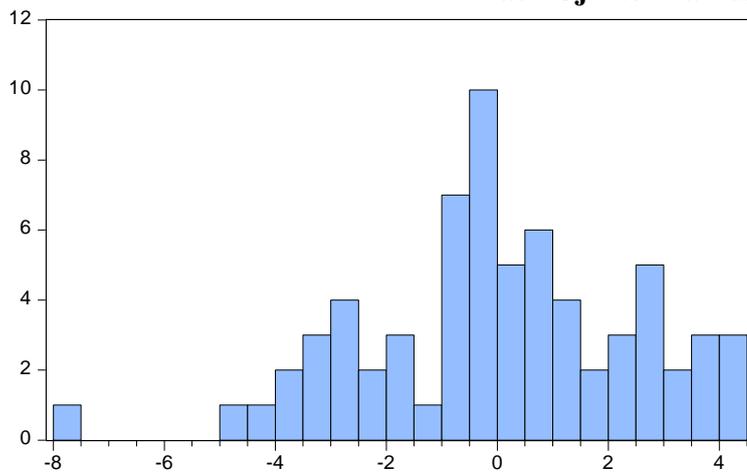
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

#### Hasil Uji Normalitas



Series: Residuals	
Sample 1	68
Observations	68
Mean	2.55e-15
Median	-0.119610
Maximum	4.494581
Minimum	-7.867790
Std. Dev.	2.468593
Skewness	-0.411918
Kurtosis	3.251170
Jarque-Bera Probability	2.101743
	0.349633

Sumber : Data diolah menggunakan Eviews. 9, 2018

### Hasil Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factors  
Date: 08/16/18 Time: 19:54  
Sample: 1 68  
Included observations: 68

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	11.34240	120.8982	NA
X1	0.008714	121.4560	1.380700
X2	0.009361	134.0670	1.784886
X3	0.010866	153.2962	1.838207

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.060608	Prob. F(3,64)	0.3721
Obs*R-squared	3.220573	Prob. Chi-Square(3)	0.3589
Scaled explained SS	3.211097	Prob. Chi-Square(3)	0.3602

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

### Hasil Uji Autokorelasi

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.664929	Prob. F(2,62)	0.1976
Obs*R-squared	3.465956	Prob. Chi-Square(2)	0.1768

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

### Hasil Analisis Hasil Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 08/15/18 Time: 19:16  
Sample: 1 68  
Included observations: 68

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.270706	3.367848	0.674231	0.5026
X1	0.227062	0.093347	2.432455	0.0178
X2	0.220398	0.096750	2.278018	0.0261
X3	0.496836	0.104241	4.766218	0.0000

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

### Hasil Uji F (Simultan dan Kelayakan Model)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
----------	-------------	------------	-------------	-------

R-squared	0.633037	Mean dependent var	36.42647
Adjusted R-squared	0.615836	S.D. dependent var	4.075102
S.E. of regression	2.525788	Akaike info criterion	4.748006
Sum squared resid	408.2948	Schwarz criterion	4.878565
Log likelihood	-157.4322	Hannan-Quinn criter.	4.799737
F-statistic	36.80152	Durbin-Watson stat	2.423014
Prob(F-statistic)	0.000000		

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

### Hasil Uji T

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 08/16/18 Time: 20:57  
Sample: 1 68  
Included observations: 68

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.270706	3.367848	0.674231	0.5026
X1	0.227062	0.093347	2.432455	0.0178
X2	0.220398	0.096750	2.278018	0.0261
X3	0.496836	0.104241	4.766218	0.0000

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018

### Hasil Uji Adjusted R Square ( $R^2$ )

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
R-squared	0.633037	Mean dependent var		36.42647
Adjusted R-squared	0.615836	S.D. dependent var		4.075102
S.E. of regression	2.525788	Akaike info criterion		4.748006
Sum squared resid	408.2948	Schwarz criterion		4.878565
Log likelihood	-157.4322	Hannan-Quinn criter.		4.799737
F-statistic	36.80152	Durbin-Watson stat		2.423014
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Data di olah menggunakan eview, 9. 2018



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Hapitamala  
Nim/Jurusan : 14190118/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA  
PT. ARWANA ANUGERAH KERAMIK KABUPATEN OGAN ILIR)

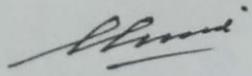
Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

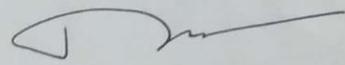
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2018

Penguji Utama

Penguji Kedua

  
Muhammad Rusdi, M.Sc  
NIP.197001302006041001

  
Disfa Lidian Handavani, S.E.L, M.E.I  
NIP.198907022018012002

Mengetahui  
Wakil Dekan I



Dr.Maftukhatusolikhah, M.Ag  
NIP.197509282006042001



KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,  
Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Skripsi Berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan  
Ilir.

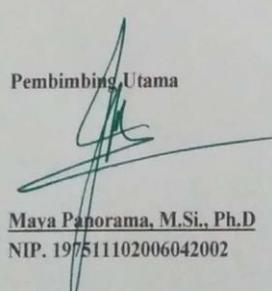
Ditulis Oleh : Hapitamala

NIM : 14190118

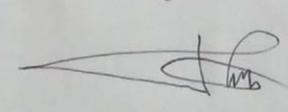
Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian  
skripsi.

Palembang, 2018

Pembimbing Utama

  
Mava Panorama, M.Si., Ph.D  
NIP. 197511102006042002

Pembimbing Kedua

  
Juwita Angraini, M.H.I  
NIP. 198405192011012006



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**LEMBAR KONSULTASI**

Nama : Hapitamala  
NIM : 14190118  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir  
Pembimbing I : Maya Panorama. M. Si, Ph. D

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	12/7 - 2018	Tambahkan issue yg terkait & alasan pengambilan judul	
2.	24/7 - 2018	Bab 1 Aa	
3.	27/7 - 2018	Bab 2 lebih Bab 2 Aa Bab 3 → telusur sample → Uji F/ ANOVA	
4.	9/7 - 2018	Bab 1-3 Aa Sesuaikan layout Bab 4	
5.	31/8 - 2018	Perbaiki Bab 4 → sesuai catatan	
6.	3/9 - 2018	Bab 1-5 Aa/Sesuaikan dengan Ujian	



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapitamala  
NIM : 14190118  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir  
Pembimbing II : Juwita Anggraini, M. H. I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	Kamis / 26-04-2018.	Kembangkan masalah pada sisi: dinamika tenaga kerja kompetensi, kompensasi dlm Islam.	
2.	3-05-2018	Perbaiki proposal	
3.	4-05-2018	Perbaiki Bab I	
4.	7-05-2018	Perbaiki Bab I	
5.	11-05-2018	ACC Bab I	
6.	21-05-2018.	Perbaiki Bab II	



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG  
Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapitamala  
NIM : 14190118  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir  
Pembimbing II : Juwita Anggraini. M. H. I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
7.	24-05-2018.	ACC Bab <u>II</u>	
8.	28-05-2018.	Populasi dan Sampel di pertajam	
9.	12-07-2018	Purposive Sampling hrs ada karakteristik	
10.	30-07-2018	karakteristiknya lbh spesifik	
11.	02-08-2018.	Perbaiki bab <u>III</u>	
12.	09-08-2018	ACC Bab <u>III</u> Lanjut ke pembimbing I	
13.	10-08-2018	ACC Angkat	
14.	27-08-2018	Perbaiki bab <u>IV</u>	



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Hapitamala  
NIM : 14190118  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana Anugerah Keramik Kab. Ogan Ilir  
Pembimbing II : Juwita Anggraini. M. H. I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
15.	29-08-2018	MCC bab IV	
16.	30-08-2018	MCC bab kesimpulan Siap diujikan	

## **BIODATA**

### **Identitas Diri**

Nama : Hapitamala  
Tempat, Tanggal Lahir : Meranjat, 28 Mei 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Orang Tua  
Ayah : Iskandar Bahusin  
Ibu : Masuya  
Alamat : Jalan Laut Desa Meranjat Ilir, Dusun II No. 029,  
Kec. Indralaya Selatan. Kab. Ogan Ilir  
Status : Belum Menikah  
No. Hp : 0812-7135-878  
E-mail : hapitamala@gmail.com

### **Riwayat Pendidikan**

o Pendidikan Formal

2000 – 2002	TK PIDUA Meranjat Ilir
2002 – 2008	SD PIDUA Meranjat Ilir
2008 – 2011	SMPN 1 Indralaya Selatan
2011 – 2014	SMKN 1 Indralaya Selatan
2014 – 2018	S-1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, September 2018

**Hapitamala**