

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim

PT Pama Persada Nusantara (PAMA) merupakan anak perusahaan milik PT United Tractors Tbk, distributor kendaraan konstruksi berat Komatsu di Indonesia. PT Astra Internasional Tbk adalah pemilik saham utama PT United Tractors Tbk yang merupakan salah satu perusahaan terbesar dan terkemuka di Indonesia.

PT Pama Persada Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Khususnya di bidang jasa penyewaan alat berat. Kegiatan usaha PT Pama Persada Nusantara sudah berlangsung sejak 1993 sampai sekarang. PT Pama Persada Nusantara cabang Tanjung Enim populer disebut sebagai salah satu kontraktor penambang batu bara yang mampu melakukan eksplorasi, persiapan infrastruktur, operasi penambangan, perencanaan, serta reklamasi dan re-vegetasi di area bekas tambang.⁷²

PT Pama Persada Nusantara menyadari bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*) merupakan bagian tidak terpisahkan dari keberhasilan bisnis dan peningkatan citra perusahaan. Demikian juga praktekpraktek pertambangan yang baik (*Good Mining Practices/GMP*) selalu menjadi bagian utama dalam proses kerja PT Pama Persada Nusantara. Dimana hal ini akan mampu memaksimalkan produksi, pengelolaan dampak lingkungan yang lebih baik dan peningkatan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk menunjang hal tersebut, PT Pama Persada Nusantara mengimplementasikan ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 14064-2. Begitu juga dengan semangat inovasi yang tidak pernah lepas dalam setiap aspek operasional PT Pama Persada Nusantara. Dengan melakukan penerapan teknologi yang tepat dan terbaru

⁷² Profil PT Pama Persada Nusantara (PAMA), dalam <http://pamapersada.com/id/profil-perusahaan.html>

menjadi upaya berkelanjutan untuk menjamin tepenuhinya permintaan pelanggan.⁷³

2. Visi dan Misi PT. Pama Persada Nusantara Tanjung Enim

a. Visi

"To be a World Leader Mining Contractor with the best Productivity Engineering, Safety and Environment (Best Present) ".

b. Misi

- 1) Menyediakan pelayanan operasional dengan perangkat keras berlatar belakang pertambangan terbuka dan pemindahan tanah yang akan memungkinkan pelanggan mendapatkan keuntungan terbaik di tingkat dunia.
- 2) Memberikan kesempatan kerja kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam mencapai tujuan.
- 3) Berupaya terus menerus untuk menguasai teknologi dan juga kemampuan rekayasa yang berwawasan lingkungan dan keselamatan manusia untuk memajukan bangsa dan negara.
- 4) Memberikan pengembalian yang terbaik bagi pemegang saham.⁷⁴

B. Deskripsi Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini meliputi 65 responden yang dipilih berdasarkan jumlah populasi karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. Sebagaimana dalam penelitian ini karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1, berikut ini :

⁷³ Profil PT Pama Persada Nusantara (PAMA), dalam <http://pamapersada.com/id/profil-perusahaan.html>.

⁷⁴ Profil PT Pama Persada Nusantara (PAMA), dalam <http://pamapersada.com/id/visi-misi-perusahaan.html>.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	55	84,6%
Perempuan	10	15,4%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dilihat jenis kelamin karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, terdiri dari 55 (84,6%) karyawan laki-laki, dan 10 (15,4%) karyawan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2, berikut ini :

Tabel 4.2 Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30 Tahun	5	7,7%
31-40 Tahun	36	55,4%
41-50 Tahun	21	32,3%
> 50 Tahun	3	4,6%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat usia karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, terdiri dari 36 (55,4%) karyawan berusia 31-40 tahun, 21 (32,3%) karyawan berusia 41-50 tahun, 5 (7,7%) karyawan berusia 21-30 tahun, dan hanya 3 (4,6%) karyawan yang berusia di atas 50 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3, berikut ini :

Tabel 4.3 Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	0	0,0%
SMP	0	0,0%
SMA	26	40,0%
Perguruan Tinggi	39	60,0%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat pendidikan karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, terdiri dari 39 (60%) karyawan yang berpendidikan perguruan tinggi, dan 26 (40%) karyawan yang berpendidikan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4, berikut ini :

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	0	0,0%
1-3 Tahun	5	7,7%
4-6 Tahun	27	41,5%
> 6 Tahun	33	50,8%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dilihat masa kerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, terdiri dari 27 (41,5%) karyawan yang sudah bekerja selama 4-6 tahun, 33 (50,8%) karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun, dan hanya 5 (7,7%) karyawan yang baru bekerja selama 1-3 tahun.

2. Analisis Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pertanyaan yang dikategorikan menjadi 5 kategori : sangat tinggi ($4,2 \leq x \leq 5$), tinggi ($3,4 \leq x < 4,2$), sedang ($2,6 \leq x < 3,4$), rendah ($1,8 \leq x < 2,6$) dan sangat rendah ($1 \leq x < 1,8$). Berikut ini dijelaskan akumulasi tanggapan responden atau masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari tanggapan 65 responden dalam penelitian ini mengenai variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.5, berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Pernyataan	Mean	Kategori
X1.P1	Suasana kerja di perusahaan mendukung aktivitas kerja karyawan	2,92	Sedang
X1.P2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan	2,87	Sedang
X1.P3	Hubungan sesama karyawan dengan rekan kerjanya terjalin dengan baik	2,98	Sedang
X1.P4	Saya selalu berupaya menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	2,96	Sedang
X1.P5	Hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	2,98	Sedang
X1.P6	Saya merasa pimpinan secara terbuka menjalin hubungan kerja yang baik dengan semua karyawannya	3,00	Sedang
X1.P7	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja guna mendukung seluruh aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan	3,04	Sedang
X1.P8	Saya sudah difasilitasi dengan fasilitas kerja yang memadai	2,95	Sedang

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4,5, dapat dilihat bahwa hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja memperoleh skor paling tinggi sebesar 3,04 dengan kategori sedang, yaitu dengan kode X1.P7 pada pernyataan “perusahaan menyediakan fasilitas kerja guna mendukung seluruh aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan”. Sedangkan nilai terendah hanya sebesar 2,87 yang juga dengan kategori sedang, yaitu dengan kode X1.P2 pada pernyataan “saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan”. Hal ini menjelaskan jika lingkungan kerja yang ada di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, termasuk dalam kategori sedang.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan (X2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari tanggapan 65 responden dalam penelitian ini mengenai variabel kompetensi karyawan, dapat dilihat pada Tabel 4.6, berikut ini :

Tabel 4.6

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan

Kode	Pernyataan	Mean	Kategori
X2.P1	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah dibekali dengan	2,86	Sedang

Kode	Pernyataan	Mean	Kategori
	pengetahuan yang menunjang pekerjaannya		
X2.P2	Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan	2,90	Sedang
X2.P3	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya	2,95	Sedang
X2.P4	Saya terampil dalam melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan	2,90	Sedang
X2.P5	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki sikap kerja yang baik khususnya dalam hal tanggung jawab pekerjaan	2,81	Sedang
X2.P6	Saya selalu berupaya melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	2,81	Sedang

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4,6, dapat dilihat bahwa hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi karyawan memperoleh skor paling tinggi sebesar 2,95 dengan kategori sedang, yaitu dengan kode X2.P3 pada pernyataan “setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan nilai terendah hanya sebesar 2,81 yang juga dengan kategori sedang, yaitu dengan kode X2.P5 pada pernyataan “setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki sikap kerja yang baik khususnya dalam hal tanggungjawab pekerjaan”. Hal ini menjelaskan jika kompetensi karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, termasuk dalam kategori sedang.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari tanggapan 65 responden dalam penelitian ini mengenai variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada Tabel 4.7, berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Pernyataan	Mean	Kategori
Y.P1	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik	2,80	Sedang

Kode	Pernyataan	Mean	Kategori
Y.P2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	2,86	Sedang
Y.P3	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu bekerja mengikuti target capaian kerja yang ditentukan oleh perusahaan	2,90	Sedang
Y.P4	Saya selalu bekerja dengan memenuhi target capaian kerja yang ditentukan oleh perusahaan	2,90	Sedang
Y.P5	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat sesuai tugas-tugasnya	2,81	Sedang
Y.P6	Saya sudah melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan akurat sesuai tugas yang saya emban	2,89	Sedang
Y.P7	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	2,93	Sedang
Y.P8	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	2,92	Sedang

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4,7, dapat dilihat bahwa hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan memperoleh skor paling tinggi sebesar 2,93 dengan kategori sedang, yaitu dengan kode Y.P7 pada pernyataan “setiap karyawan yang bekerja di perusahaan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab”. Sedangkan nilai terendah hanya sebesar 2,80 yang juga dengan kategori sedang, yaitu dengan kode Y.P1 pada pernyataan “setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. Hal ini menjelaskan jika kinerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, termasuk dalam kategori sedang.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Uji validitas data pada penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 10%, derajat kebebasan (df) = n-2 atau 65-2 = 63. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada distribusi tabel r yaitu df 63 = r_{tabel} 0,205, untuk mendapatkan hasil yang akurat maka nilai r_{hitung} dapat diperoleh dengan

menggunakan *software SPSS 25.0*, berikut hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.8, Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 :

Tabel 4.8
Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Suasana kerja di perusahaan mendukung aktivitas kerja karyawan	0,887	0,205	Valid
2.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di perusahaan	0,948	0,205	Valid
3.	Hubungan sesama karyawan dengan rekan kerjanya terjalin dengan baik	0,946	0,205	Valid
4.	Saya selalu berupaya menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0,944	0,205	Valid
5.	Hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik	0,908	0,205	Valid
6.	Saya merasa pimpinan secara terbuka menjalin hubungan kerja yang baik dengan semua karyawannya	0,931	0,205	Valid
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja guna mendukung seluruh aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan	0,827	0,205	Valid
8.	Saya sudah difasilitasi dengan fasilitas kerja yang memadai	0,779	0,205	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data kuesioner pada Tabel 4.8, keseluruhan pernyataan pada variabel lingkungan kerja dikatakan valid, karena keseluruhan pernyataan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,205).

Tabel 4.9
Uji Validitas Kompetensi Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah dibekali dengan pengetahuan yang menunjang pekerjaannya	0,878	0,205	Valid
2.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan	0,943	0,205	Valid
3.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya	0,929	0,205	Valid
4.	Saya terampil dalam melaksanakan semua pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan	0,938	0,205	Valid
5.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki sikap kerja yang baik khususnya dalam hal tanggungjawab pekerjaan	0,963	0,205	Valid

6.	Saya selalu berupaya melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	0,960	0,205	Valid
----	---	-------	-------	-------

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data kuesioner pada Tabel 4.9, keseluruhan pernyataan pada variabel kompetensi karyawan dikatakan valid, karena keseluruhan pernyataan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,205).

Tabel 4.10

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik	0,809	0,205	Valid
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	0,914	0,205	Valid
3.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu bekerja mengikuti target capaian kerja yang ditentukan oleh perusahaan	0,945	0,205	Valid
4.	Saya selalu bekerja dengan memenuhi target capaian kerja yang ditentukan oleh perusahaan	0,909	0,205	Valid
5.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan sudah mampu melaksanakan pekerjaan secara tepat dan akurat sesuai tugas-tugasnya	0,937	0,205	Valid
6.	Saya sudah melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan akurat sesuai tugas yang saya emban	0,937	0,205	Valid
7.	Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,928	0,205	Valid
8.	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab	0,884	0,205	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data kuesioner pada Tabel 4.10, keseluruhan pernyataan pada variabel kinerja karyawan dikatakan valid, karena keseluruhan pernyataan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,205).

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka tidak reliabel. Untuk mendapatkan hasil yang akurat maka nilai *Cronbach Alpha* dapat

diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 25.0*, untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat Tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Kuesioner	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,974	0,60	Reliabel
Kompetensi karyawan	0,981	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,977	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim. Sehingga dilakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan *software SPSS 25.0*, sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	0,584	0,224	
	Lingkungan Kerja	0,573	0,088	0,652
	Kompetensi Karyawan	0,207	0,095	0,219

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.12, maka dapat disusun suatu persamaan regresi, sebagai berikut :

$$Y = 0,584 + 0,573X_1 + 0,207X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat diinterpretasikan hasil analisis regresi linier berganda, sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,584, menunjukkan jika lingkungan kerja dan kompetensi karyawan tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,584.
- b. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,573, menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,573. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. Nilai koefisien kompetensi karyawan sebesar 0,207, menunjukkan jika setiap kenaikan satu satuan pada kompetensi karyawan akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,207. Artinya kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial/Individu)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji t

<i>Model</i>		Hasil Uji t	
		<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	2,611	0,011
	Lingkungan Kerja	6,502	0,000
	Kompetensi Karyawan	2,186	0,033

Sumber : Data Diolah, 2023

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1. Maka : (df) = 0,1 (65-2-1) adalah 0,1 = 62, sehingga diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,669$.

Berdasarkan Tabel 4.13, maka hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan, sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $6,502 > t_{tabel} 1,669$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim.

H2: Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} kompetensi karyawan sebesar $2,186 > t_{tabel} 1,669$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,1$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim.

b. Uji F (Simultan/Bersama-Sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	41,972	2	20,986	62,904	0,000
	<i>Residual</i>	20,685	62	0,334		
	<i>Total</i>	62,657	64			

Sumber : Data Diolah, 2023

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 65 - 3 = 62$ (df yang sama seperti pada Tabel 4.14). Jadi nilai $F_{tabel} = 2,390$.

H3: Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 62,904 > F_{tabel} 2,390$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya lingkungan

kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi R^2 mencerminkan kemampuan variabel terikat. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi total variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Uji koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS 25.0* dan diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.15

Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,818	0,670	0,659	0,57760

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dilihat nilai *R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,670 atau $0,670 \times 100\% = 67\%$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67%. Sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,573 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $6,502 > t_{tabel} 1,669$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ronal dan Hotlin,⁷⁵ lingkungan kerja merupakan salah satu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Karena lingkungan kerja mempengaruhi terhadap para karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, jika lingkungan kerja dalam bekerja menyenangkan, memberikan rasa aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan semakin meningkat sehingga waktu dalam bekerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Berdasarkan teori tersebut, berkaitan dengan hasil penelitian ini karena semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, maka akan mendorong terciptanya situasi yang kondusif bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim kepada bapak Verry mengenai lingkungan kerja Islam, yaitu:

“Saya bekerja dengan niat yang lurus hanya ingin mendapatkan ridho Allah SWT. Dalam bekerja membutuhkan uang untuk kehidupan sehari-hari saat di dunia dan kehidupan kekal kita ada di akhirat jika kita tidak bekerja di dunia maka kita tidak bisa mencukupi kehidupan sehari-hari dan jika kita tidak bekerja untuk akhirat maka kita akan mendapatkan siksaan yang pedih di akhirat”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pada karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim telah menerapkan melaksanakan Shalat 5 waktu di musholah yang ada di PT tersebut keseluruhan karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim selalu melibatkan Allah dalam setiap

⁷⁵ Ronal Donra Sihaloho and Hotlin Siregar, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan’, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.2 (2020), hlm.273–81.

⁷⁶ Bapak Verry, Karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, Wawancara Pada Tanggal 2 Mei 2024

kegiatan pekerjaannya, dimana mereka yakin segala perbuatan yang dikerjakan di muka bumi ini selalu dilihat oleh Allah. Sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak menyimpang dari ajaran Islam. Sehingga aktifitas yang dilakukan mendapat keberkahan dunia maupun di akhirat.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah dan Yooshia Agustin Saimima (2023)⁷⁷, dan Ajmal As'ad (2021)⁷⁸, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompetensi karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,207 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai t_{hitung} kompetensi karyawan sebesar $2,186 > t_{tabel}$ 1,669, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,1$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti,⁷⁹ kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan teori tersebut, berkaitan dengan hasil penelitian ini karena semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, maka karyawan akan semakin baik memenuhi peran dan tanggung jawabnya untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai

⁷⁷ Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 12.2 (2023).

⁷⁸ Ajmal As'ad, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *YUME : Journal of Management*, 4.1 (2021).

⁷⁹ Spencer, L.M. dan Spencer S M. 1993. *Competence Of Work Models For Superior Performance*. John Wiley And Sons. Canada.

dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya, sehingga akan tercapai kinerja yang optimal dari para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada bapak verry sebagai karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim tentang kompetensi dalam islam, yaitu:

“saya dengan berpegangan teguh pada seorang dalam bekerja haruslah dapat dipercaya seperti telah dicontohkan Nabi Muhammad dalam keberhasilan Rasullulah dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri untuk berpikir jernih dalam melakukan sesuatu. Nilai nilai tersebut menjadi suatu landasan yang dapat mengarahkan untuk tetap dalam koridor yang jujur, adil dan benar serta berkah yang mengundang keridhoan Allah SWT.”⁸⁰

Dalam sebuah hadist dijelaskan bahwa bekerja akan membuat seseorang lebih dicintai Allah SWT. Dari Ibnu Umar ra bersabda, ‘Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorangmu’min yang bekerja dengan giat’. (HR. Imam Tabrani).

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ja’far Ubaidillah, Pompong B. Setiado dan Sri Rahayu (2023)⁸¹, dan Ajmal As’ad (2021)⁸², yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja dan kompetensi karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,573 dan 0,207 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan

⁸⁰ Bapak Verry, Karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, Wawancara Pada Tanggal 2 Mei 2024

⁸¹ Pitri Andriyani and others, ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5.2 (2022).

⁸² Ajmal As’ad, ‘Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *YUME : Journal of Management*, 4.1 (2021).

nilai $F_{hitung} 62,904 > F_{tabel} 2,390$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini juga dijelaskan oleh hasil koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67%. Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ronal dan Hotlin⁸³, lingkungan kerja merupakan salah satu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Karena lingkungan kerja mempengaruhi terhadap para karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, jika lingkungan kerja dalam bekerja menyenangkan, memberikan rasa aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan semakin meningkat sehingga waktu dalam bekerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Serta sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Spencer⁸⁴, kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan teori tersebut, berkaitan dengan hasil penelitian ini karena semakin baik lingkungan kerja dan kompetensi karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sebab lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, serta kompetensi yang menunjukkan kapasitas kemampuan yang memadai, akan mendorong aktivitas kerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga proses pelaksanaan kerja menjadi lebih lancar guna menghasilkan kinerja yang optimal.

⁸³ Ronal Donra Sihalo and Hotlin Siregar, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.2 (2020), hlm.273–81.

⁸⁴ Spencer, L.M. dan Spencer S M. 1993. *Competence Of Work Models For Superior Performance*. John Wiley And Sons. Canada.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay (2017)⁸⁵, dan Ajmal As'ad (2021)⁸⁶, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁸⁵ Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, and Daenulhay, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)', *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1.No. 2 (2017).

⁸⁶ Ajmal As'ad, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *YUME : Journal of Management*, 4.1 (2021).