

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.**

TASINDO SEJAHTERA RAYA PALEMBANG



Disusun Oleh:

Hadi Purnama

14190117

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk Memenuhi

Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

(S.E)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH

PALEMBANG

2018



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

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

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

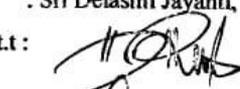
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

Nama : Hadi Purnama
Nim/Jurusan : 14190117/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompeensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 17 September 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama : Mismiwati, SE.,MP t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua : Aryanti, SE.,M.M t.t: 
Tanggal	Penguji Utama : Juwita Anggraini, M.H.I t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua : Sri Delasmi Jayanti, M.Acc.,Ak.,CA t.t: 
Tanggal	Ketua : Titin Hartini, SE.,M.Si t.t: 
Tanggal	Sekretaris : Erdah Litriani, SE.,M.Si t.t: 



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan
Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.
Tasindo Sejahtera Raya Palembang
Ditulis oleh : Hadi Purnama
NIM : 14190117

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, 8 Oktober 2018
Dekan,

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hadi Purnama
NIM : 14190117
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, September 2018

Saya yang menyatakan,

**ETERAI
EMPEL**

ID95ADF094492492

000
RIBU RUPAH

Hadi Purnama

NIM: 14190117



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

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

Formulir C

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

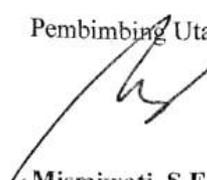
Kepada Yth.,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tasindo Sejahtera
Raya Palembang
Ditulis oleh : Hadi Purnama
NIM : 14190117

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

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing Utama


Mismiwati, S.E., M.P
NIP. 196810272014111001

Palembang, Agustus 2018

Pembimbing Kedua


Aryanti, SE., M.M
NIP. 150601091852



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

NOTA DINAS

Formulir C.2

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, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Tasindo Sejahtera Raya Palembang

Yang ditulis Oleh:

Nama : Hadi Purnama
NIM : 14190117
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamu'alaikum wr. wb

Pembimbing Utama,

Mismiwati, S.E., M.P
NIP. 196810272014112001

Palembang, Agustus 2018

Pembimbing Kedua

Aryanti, S.E., M.M
NIP. 150601091852



KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry, Kode Pos 30126 Kotak Pos : 54 Telp (0711) 354668 KM. 3.5 Palembang

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.

Kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Hadi Purnama
NIM/Program Studi : 14190117 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang

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

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Palembang, September 2018

Penguji Utama,

Penguji Kedua

Juwita Anggraini, M.H.I
NIP. 198405192011012006

Sri Delasmi Jayanti, M.Acc., Ak., CA

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatulosikhah, M.Ag
NIP. 197509282006042001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Qs.Al-Insyirah: 5-6)

“Bukan kegagalan yang saya takutkan, tetapi yang paling saya takutkan adalah ketika saya sukses saya lupa kepada pemberi kesuksesan (sang khalik)”

(Hadi Purnama)

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

- Ayah dan ibuku tercinta yang tiada henti memberikan do’a, motivasi, bimbingan, cinta, dan kasih sayangnya
- Kakak (M. Siddiq) dan Adikku (Ropika) tersayang yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya
- Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan
- Almamater yang ku banggakan

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang. Masalah yang terdapat di CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang ialah lingkungan kerja yang kurang kondusif karena kebisingan yang ada di sekitar perusahaan, pemberian kompensasi gaji pokok yang belum sesuai dengan upah minimum kota (UMK), kompetensi kerja yang kurang sesuai dengan keterampilan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang yang berjumlah 35 karyawan. Dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji koefisien determinasi, uji F dan uji T).

Hasil penelitian menunjukkan yaitu lingkungan kerja, kompensasi, berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PEDOMAN TRANSLITERASI

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	Sla>'	S	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H}a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Zla>'	Z	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 **ة ي دمحا** : 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.

ةع امخ : ditulis jamaā’ah

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

الله ةمحن : ditulis ni’matullāh

رط فلا ةاكز : 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 ditulis ai, dan fathah + wa>uw ditulis au.

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

مَ تَ نَأْ: ditulis a’antum

مُ تَ اَنَسْ: ditulis mu’annas |

G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis

اَل- نَارِقَ لَ: ditulis al-Qur’an

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

اَشْ يَ شَلَا: ditulis asy-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

سَ اِيْ خْ يَشْ: 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 Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanallah wa ta'ala* dengan limpahan karunia dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelulusan program studi S1 Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Sholawat beriring salam penulis haturkan kepada suri tauladan bagi seluruh umat manusia Nabi Muhammad *Sholallahu'alaihi wassallam*, beserta para keluarga dan sahabat serta para pengikutnya hingga yaumul akhir.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orangtua tercinta, ibu dan ayah serta kepada saudara-saudariku yang merupakan sumber inspirasi yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat, nasihat serta doa yang tulus, ikhlas, yang tiada henti diucapkan untuk penulis.

Penulis menyadari keterbatasan kemampuan sebagai peneliti, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Karenanya, pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

3. Ibu Mismiwati, S.E., M.P selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan juga sekaligus sebagai dosen pembimbing utama penulis yang telah banyak meluangkan waktu memberikan arahan, semangat, dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Aryanti, SE., M.M sebagai dosen pembimbing kedua penulis yang telah banyak meluangkan waktu memberikan arahan, semangat, dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik penulis.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak berperan dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis.
7. Segenap pimpinan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang beserta para karyawannya yang telah memberikan waktu serta kemudahan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
8. Adik-adik yang selalu mensupport dan banyak membantu Heni Anggraini, Serli Lestari dan kakak Muhammad Dian
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku, Abi, Bibi, Ficky, Erjan, Harry, ErSyekh, Hilman, Susan, Wawan. Terima kasih banyak atas semangat dan kerjasamanya.

10. Keluarga besar Ekonomi Islam 3 (2014) yang telah menjadi bagian penting selama masa kuliah penulis.

Penulis menyadari di dalam skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi sempurnanya skripsi ini. Akhir kata hanya kepada Allah SWT penulis memanjatkan do'a agar Allah senantiasa memberikan balasan atas kebaikan yang telah mereka berikan. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Palembang, September 2018

Penulis

Hadi Purnama

NIM: 14190117

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
ABSTRAK	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	8
 BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Lingkungan Kerja.....	13
3. Kompensasi	26

4. Kompetensi Kerja.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Teori.....	29
D. Pengembangan Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel.....	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
1. Jenis Data.....	34
2. Sumber Data.....	35
E. Variabel-variabel Penelitian.....	35
1. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	35
2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	36
F. Definisi Operasional.....	36
G. Tehnik Pengumpulan Data.....	37
1. Kuesioner.....	37
2. Dokumentasi.....	37
H. Instrumen Penelitian.....	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas.....	38

I. Uji Asumsi Klasik	39
1. Uji Normalitas.....	39
2. Uji Linieritas	39
3. Uji Multikolinieritas	40
4. Uji Heteroskedastisitas	41
J. Regresi Linier Berganda.....	42
K. Pengujian Hipotesis	43
1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	43
2. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	44
3. Uji Koefisien Determinasi	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.....	46
B. Visi-Misi CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang	47
C. Analisis Profil Responden.....	47
D. Uji Instrumen Penelitian	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	56
E. Hasil Analisis Data.....	57
1. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Linieritas	58
c. Uji Multikolinieritas	60

d. Uji Heteroskedastisitas	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda	63
3. Uji Hipotesis	65
a. Uji F (Simultan).....	65
b. Uji T (Parsial).....	66
c. Uji Koefisien Determinasi	68
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	71
3. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : <i>Research Gap</i> lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	4
Tabel 1.2 : <i>Research Gap</i> kompensasi terhadap kinerja karyawan	5
Tabel 1.3 : <i>Research Gap</i> kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	6
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2.3 : Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 : Definisi Operasional	36
Tabel 3.2 : Pengukuran Skala Likert	37
Tabel 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 : Profil Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.3 : Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 : Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi	53
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Kerja	54
Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	55

Tabel 4.9 : Hasil Uji Relibilitas Instrumen.....	56
Tabel 4.10 : Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja....	58
Tabel 4.11 : Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi	59
Tabel 4.12 : Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompetensi Kerja....	59
Tabel 4.13 : Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.14 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode glejser)	62
Tabel 4.15 : Hasil Analisis Regresi	63
Tabel 4.16 : Hasil Uji F (Simultan)	65
Tabel 4.17 : Hasil Uji T (Parsial)	67
Tabel 4.18 : Uji Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Karakteristi Kompetensi	23
Gambar 2.2 : Kerangka Teori	29
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas (<i>Normal Probability Plot</i>)	57
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatter Plot</i>)	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan-perusahaan. Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapat perhatian, karena untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Di zaman era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin ketat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.¹

Salah satu perusahaan yang sedang berkembang CV. Tasindo Sejahtera Raya merupakan perusahaan berbadan Hukum yang bergerak dibidang jasa pelayanan Fumigasi berdiri pada tahun 2013 yang beralamat di Jl. Sanjaya IV Kel. Alang-alang Lebar, Kec. Alang-alang Lebar, Km. 11, Palembang. Dengan akte pendirian perusahaan nomor 43 pada tanggal 23

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2015, hlm. 1

Mei 2013 Notaris dan PPAT Bapak Gustimansah, SH., M.Kn. Sebagai perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang jasa pelayanan fumigasi.

Fumigasi (dari bahasa Inggris *fume* yang berarti asap), adalah sebuah metode pengendalian hama menggunakan pestisida. Dalam proses ini, sebuah area akan secara menyeluruh dipenuhi oleh gas atau asap, membunuh semua hama didalamnya. Metode ini dapat membunuh hama yang hidup di dalam struktur bangunan, misalnya rayap. Fumigasi adalah proses di mana fumigan yang merupakan bahan kimia pada suhu dan tekanan yang dibutuhkan bisa eksis dalam keadaan gas dalam konsentrasi yang cukup yang akan mematikan organisme hama diberikan.²

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang membuat perusahaan ini terus berkembang di kota Palembang. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang mempunyai tujuan yang jelas di dalam bekerja. Tak hanya sampai di situ, karyawannya juga memiliki standar yang sama dalam bekerja baik secara individu maupun secara *team*. Kinerja karyawan perusahaan ini, sangat terbantu dengan adanya alat dan sarana yang membuat pekerjaan karyawannya semakin ringan.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada pelayanan maupun profit, perusahaan ini selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar para karyawannya nyaman dalam bekerja. Di perusahaan ini fasilitas kerja yang diberikan sangatlah mendukung kinerja karyawannya hal ini dapat dilihat tidak ada keluhan dari segi fasilitas untuk

²<http://www.tasindosejahteraya.com/> (Diakses 15 Februari 2018)

karyawan bekerja, namun ada faktor lain yang membuat lingkungan kerja pada perusahaan ini menjadi kurang kondusif yaitu faktor kebisingan, salah dalam letak kantor atau gedung yang kurang strategis kantor yang terletak dekat dengan lalu lintas dan bentuk bangunan yang tidak memiliki peredap suara. Sehingga apabila ada kendaraan roda 2 maupun roda 4 yang melintasi terdengar jelas suara kebisingan. Hal ini mengakibatkan karyawan perusahaan merasa terganggu dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang yang berkerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai berkerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.³

Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi, karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi perusahaan ini memberi bonus kepada karyawannya apabila profit perusahaan mengalami kenaikan, hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh bapak Muhammad Dian sebagai manager teknis perusahaan, pada akhir tahun 2017 saat tutup buku

³Bambang, kusriyanto 2004. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman pressindo, hlm .122

perusahaan memberikan bonus kepada para karyawannya karena profit perusahaan mengalami kenaikan, disisi lain perusahaan kurang tepat dalam pemberian gaji pokok, hal ini dapat dilihat samanya besaran gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karyawan lulusan SMA sederajat dan karyawan yang sudah memiliki gelar Sarjana gaji pokoknya tidak ada bedanya, dan pemberian gaji pokok ini pun dibawah standar upan minimum pemerintah⁴.

Dalam melayani permintaan pelanggan perusahaan ini selalu menerapkan sistem manajemen mutu yang terarah, oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Meskipun para karyawan yang bekerja di perusahaan ini, bekerja bukan pada bidang atau lulusanya yang bisa dikatakan pada dasarnya kurang memiliki keterampilan, perusahaan ini menyadari sehingga memberi pelatihan kompetensi fumigasi kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan perusahaan inginkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya *research gap* dari lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1.1
Research Gap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Nadiya Lifa Ningrum 2. Arik Prasetya 3. Muhammad Faisal Riza

⁴ Muhammad Dian, *Manager Teknis CV. Tasindo Sejahtera Raya* , Palembang, 10 Mei 2018

karyawan	Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Genita Lumintang
----------	--	---------------------

Sumber: Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal riza (2017), Genita Lumintang (2016).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti Genita Lumintang yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Research Gap kompensasi terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Sri Rahayu Muhammad 2. Adolfina 3. Ririvega Kasenda
	Tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Nuraini Firmandari

Sumber: Sri Rahayu Muhammad, Adolfina (2016), Ririvega Kasenda (2013), Nuraini firmandari (2014)

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sri rahayu Muhammad, Adolfina menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti Nuraini Firmandari yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research Gap kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kompetensi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi	1. Cristilia O. Posuma 2. Abdul Haliq

kerja terhadap kinerja karyawan	kerja terhadap kinerja karyawan	
	Tidak ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	1. Umar Makawi

Sumber: Cristilia O. Posuma (2013), Nadia Karina (2016). Umar Makawi (2015)

Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Cristilia O. Posuma dan Nadia karina menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti oleh Nadia Karina yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karya CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang?
3. Adakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang?

4. Adakah pengaruh secara *Simultan* Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

- a. Memperkaya kajian teoritik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Melengkapi teori-teori yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya masalah lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Memberikan masukan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan pengetahuan yang luas dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja serta dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang dibahas penulis.
3. Bagi perusahaan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang, Hasil penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat dipakai sebagai pendorong bagi CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi karyawan

Dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia.⁵ Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini berarti kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaannya selama periode tertentu.

⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi*, Yogyakarta:

Kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku: adapun, hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Seperti yang telah diketahui bahwa unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang (*personality traits*). Untuk unsur yang terakhir ini, sebagian pakar berpendapat berada di luar unsur kompetensi. Unsur kepribadian atau efektif dan unsur lingkungan adalah faktor lain diluar kompetensi yang berpengaruh terhadap terbentuknya kinerja. Artinya kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompetensi, upaya/efektif, dan lingkungan.⁶

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya; bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui *coaching*, *mentoring*, dan *konseling*.⁷

b. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

⁶ Muhammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Malang: Mitra WacanaMedia, 2015, hlm. 86

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja- Edisi revisi Cet-4*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014., hlm. 85

- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.⁸

c. Ukuran Kinerja

- 1) Efektif, adalah untuk mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*)
- 2) Efisien, adalah untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right*)
- 3) Kualitas, adalah untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
- 4) Ketepatan waktu, adalah untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
- 5) Produktivitas, adalah untuk mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi

⁸Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan*, Yogyakarta: gava Media, 2017 hlm. 50

- 6) Keselamatan, adalah untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.⁹

2. 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 di bebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain¹⁰. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan terhadap sikap para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang 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.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

⁹ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswajapressindo, hlm. 152

¹⁰ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012, hlm. 43

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.¹¹

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya dan lain-lain).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.¹²

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datang dari rekan-rekan bekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2015, hlm. 110

¹² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2011, hlm. 26

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruhkurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- b) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- c) Memperbaiki moral para pekerja
- d) Lebih mudah untuk melihat
- e) Penggunaan ruang yang lebih baik
- f) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- g) Mengurangi kerusakan

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.¹³

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁴ Kompensasi berbentuk uang artinya gaji yang dibayar dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi bagi karyawan dilihat dari tingkatannya dapat menentukan pula tingkatan hidup mereka, sedangkan secara umum tingkat kompensasi dapat mewakili status sosial, harga diri dan martabat.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai

¹³ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS, 2012, hlm. 64

¹⁴ Hasibuan, Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm. 115

keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan.¹⁵

b. Macam-macam Kompensasi

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka waktu panjang, seperti program rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, dan keselamatan kerja.¹⁶

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

¹⁵ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2011, hlm. 143

¹⁶ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta :

CAPS, 2012, hlm. 31

1) Bagi Tenaga Kerja

- a) Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b) Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2) Bagi Perusahaan kerja

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan prosuktivitas kerja karyawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk lebih bersemangat, disiplin dan cepat.¹⁷

d. Manfaat Pemberian Kompensasi

1) Loyalitas karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

¹⁷ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, 2012, hlm. 33

3) Motivasi kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.

4) Semangat kerja meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat

5) Kinerja karyawan meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6) Konflik kerja dapat dikurangi

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan di antara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak.

7) Memberikan rasa aman

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.

8) Memberikan rasa kebanggaan

Artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil maksimal.¹⁸

e. Komponen-komponen Kompensasi

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016, hlm, 238

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.¹⁹

4. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.²⁰ Kompetensi juga memungkinkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap orang yang memerlukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara

¹⁹ Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015, Hlm. 544

²⁰ Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada: Jakarta. Hlm. 271

efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Selain yang dikemukakan di atas, kompetensi juga sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi ini dikenal pula dengan nama kompetensi teknis atau kompetensi fungsional. Kompetensi ini mula-mula berkembang di Inggris, kemudian di negara-negara Eropa dan kemudian di negara-negara *common wealth*. Konsentrasi kompetensi ini adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh sipemangku jabatan agar ia dapat berprestasi dengan baik.²¹

b. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan persepsi dan mendukung suatu gagasan untuk periode waktu yang cukup lama. Ada lima tipe karakteristik kompetensi:²²

- 1) Motif; adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

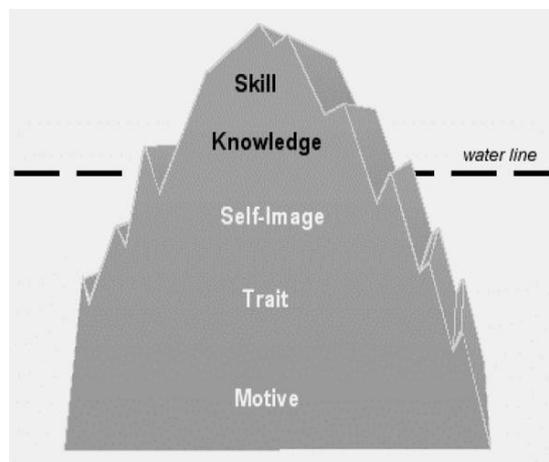
²¹ M.Ma'ruf, Abdullah. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta. Hlm. 338

²² M. Ma'ruf, Abdullah. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Hlm. 339

- 2) Sifat; adalah karakter bawaan dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep; adalah sikap, nilai-nilai atau citra dari seseorang.
- 4) Pengetahuan; adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan; adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kelima karakteristik kompetensi ini digambarkan seperti fenomena gunung es:

Gambar 2.1
Karakteristik Kompetensi



Sumber: M. Ma'ruf Abdullah, 2012

Dari fenomena gunung es itu, yang mudah diketahui adalah pengetahuan dan keterampilan seseorang karena berada di permukaan. Sedangkan konsep diri, sifat dan motifnya tidak mudah untuk diketahui karena berada di bawah (tidak nampak). Perilaku sesungguhnya

nampak ketika seseorang sudah tidak bisa lagi mengendalikan emosidan logikanya sebagaimana keadaan normal.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi (kemampuan) seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah:²³

1) Keyakinan dan nilai-nilai.

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya. Apabila seseorang merasa tidak bisa untuk mengerjakan sesuatu maka ia tidak akan berusaha dan akhirnya ia tidak bisa apa-apa karena tidak ada inisiatif. Sebaliknya apabila ia yakin bisa, maka ia akan berinisiatif dan bahkan menjadi orang yang kreatif dan inovatif.

2) Keterampilan.

Keterampilan sangat mendukung kemampuan seseorang dalam bekerja atau mengerjakan sesuatu. Misalnya kemampuan seseorang berbicara di depan umum, Semakin sering seseorang melatih dan membiasakan berbicara di depan umum ia semakin terampil.

3) Pengalaman.

²³M. Ma'ruf, Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Hlm. 59

Pengalaman seseorang akan menyempurnakan kompetensi menjadi tanggungjawabnya. Misalnya bagaimana mengorganisir pekerjaan, bagaimana berkomunikasi dengan orang lain. Dengan demikian tidak berarti kita hanya mengandalkan pengalaman karena hanya menyempurnakan.

4) Karakteristik kepribadian.

Meskipun kepribadian itu dianggap sulit berubah, namun dalam kenyataannya banyak juga yang bisa berubah, karena memang dalam hidup ini orang berinteraksi dengan kekuatan yang mempengaruhi dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi.

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Misalnya dengan diberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan karyawan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dapat berpengaruh positif terhadap motivasi seseorang karyawan.

6) Emosional.

Emosional bisa menjadi hambatan bagi seseorang dalam penguasaan kompetensi, seperti misalnya takut kalau salah, atau menjadi malu kalau salah, takut kalau tidak disukai dalam lingkungan kerja. Semua itu merupakan isu emosional yang dapat membatasi motivasi dan inisiatif seseorang.

7) Intelektual.

Kompetensi seseorang juga banyak ditentukan oleh kemampuan kognitif seseorang, misalnya kemampuan berpikir konseptual dan berpikir analisis. Kemampuan intelektual besar sekali partisipasinya dalam pembentukan kompetensi yang dimiliki seseorang.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nanda Dwi Septianing sih (2017)	Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam CV. Natural Palembang.	Upah (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	- Secara bersama-sama upah dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Natural Palembang
2	Eci Permatasari (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang	Lingkungan kerja (X_1) Komunikasi (X_2) Kepuasan kerja (Y)	- Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang

3	Mayang Sari (2017)	Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang	Profesionalisme kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Kinerja pegawai (Y)	- Terdapat pengaruh positif antara variabel profesionalisme kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang
---	--------------------	--	--	---

Sumber: Nanda Dwi Septianingsih (2017), Eci Permatasari (2017), Mayang Sari (2017)

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Sri Rahayu Muhammad (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Lingkungan kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Beban kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	- Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
2	Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada FEB Unsrat)	Kompensasi (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Pegawai (Y)	- Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada FEB Unsrat.
3	Hamlan daly	Pengaruh Kompetensi,	Kompetensi	- kompetensi, disiplin dan

(2015)	Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	(X ₁) Disiplin (X ₂) Kompensasi (X ₃) Kinerja Pegawai (Y)	kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
--------	--	--	--

Sumber : Sri Rahayu Muhammad (2016), Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015), Hamlan daly (2015)

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	variabel	Hasil penelitian
1	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado	Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂) Kinerja karyawan (Y)	- Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado
2	Ni Made Prilian dan Yayu Indrawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra global Holiday jimbaran Bali	Lingkungan kerja (X ₁) Kinerja karyawan (Y)	- Lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Global Holiday
3	Cristilia O. Posuma (2013)	Kompetensi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado	Kompetensi (X ₁) Kompensasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	- Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rynah Sakitt Ratumbuysang

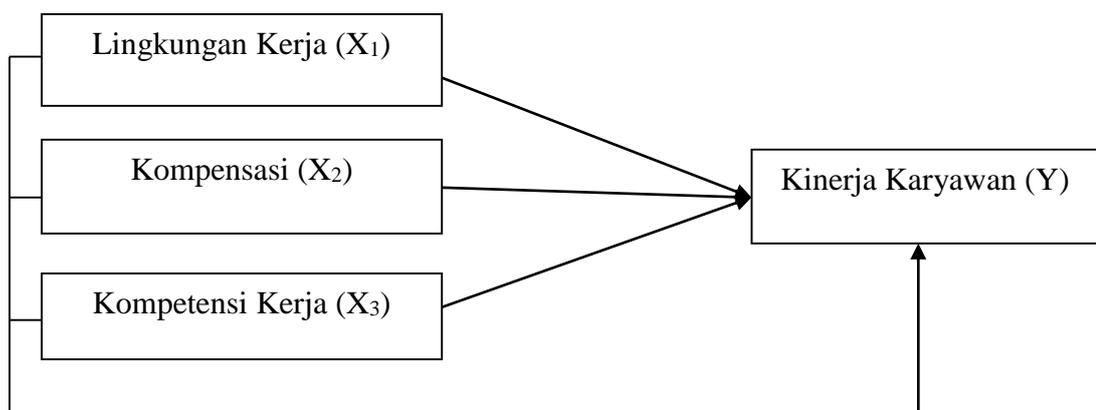
				Manado
4	Umar Makawi dan Normajatu (2015)	Analisis Kompetensi Kinerja Pegawai Perindustrian Perdagangan Banjarmasin	Pengaruh Terhadap Dinas dan Kota	Kompetensi (X ₁) Kinerja pegawai (Y)
				- kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin

Sumber : Ririvega Kasenda (2013), Ni Made Prilian dan Yuyu Indrawati (2014), Cristilia O. Posuma (2013), Umar Makawi dan Normajatu (2015)

C. Kerangka Teori

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka teori pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Teori



Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kompetensi Kerja (X_3).

D. Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Hal ini didukung penelitian NI Made Prilian dan Yuyu indrawati (2014), Sri rahayu Muhammad (2016), Eci Permatasari (2017), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Mayang Sari (2017), Ririvega Kasenda (2013), Hamlan Daly (2015), yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. kompetensi adalah salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Umar Markawi dan Normajatu (2015), Cristilia O. Posuma (2013), yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap

H₄: Lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian di lapangan (*field Research*) yaitu mengumpulkan data primer dan informasi baru yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibuat secara khusus dan sesuai tujuan.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini hanya fokus pada lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi kerja dan kinerja karyawan pada CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang beralamat Jalan. Sanjaya VI. Kelurahan Alang-alang Lebar, Kecamatan Alang-alang Lebar, Kota Palembang.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁴ Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang yang berjumlah 35 orang karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi, sampel yang digunakan oleh peneliti seluruh karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang yang berjumlah 35 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Sampel ini yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau dari 100.²⁵

²⁴ Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press: Yogyakarta. Hlm. 113

²⁵ Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif*

E. Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.²⁶

2) Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Baik diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel atau juga data dari hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.²⁷ Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang yang berjumlah 35 karyawan.

F. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu konsep dan konstruk yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya dari kegiatan penelitian.²⁸

dan Kuantitatif. Idea Press: Yogyakarta. Hlm. 114

²⁶ Nanang Martono, *Metodologi penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 20

²⁷ Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Idea Press: Yogyakarta. Hlm. 201

²⁸ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, Cet-2, hlm. 90

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

- 1) Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja yang disimbolkan dengan huruf X.
- 2) Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang disimbolkan dengan huruf Y.

G. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam obyek penelitian/ obyek yang diteliti.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	Adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan karyawan - Tingkat kebisingan - Penerangan - Sirkulasi udara - Keamanan
Kompensasi (X ₂)	Merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Insentif - Kompensasi tidak langsung

Kompetensi Kerja (X ₃)	Adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Motif - Sifat - Pengetahuan - Keterampilan
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang dalam memanfaatkan sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> - Efektif - Efisien - Kualitas - Ketepatan waktu - Keselamatan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber,2018

H. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.²⁹ Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3

²⁹ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta:

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2) Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat, koran, majalah, prasasti, notulen rapat, leger nilai, agenda, dan lain-lain.³⁰ Dalam hal ini, peneliti ingin mendapatkan data tentang profil dan data operasional CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.

I. Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.³¹ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*corralated item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} dan bernilai positif pada signifikan 5% maka

³⁰ Johni Dimiyati, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasi Pada (PAUD)*, Jakarta:Kencana, 2013, hlm. 100

³¹ Freddy Rangkuti, *Customer Service Satisfaction & Call Center. Mengukur Pelayanan Jasa*, Jakarta,: Gramedia Pustaka Utama, hlm. 133

data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Jika alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan kemantapan hasil pengukuran. Suatu alat pengukuran dikatakan mantap atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Crobach alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Crobach alpha* $>0,60$.³²

J. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik persyaratan normalitas

³² Juliansyah Noor, *Metodelogi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: kencana Prenamedia Group, 2015, hlm. 130-131

sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.³³

2) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linieritas digunakan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik-teknik analisis data yang dipilih, dapat digunakan atau tidak. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian dapat digunakan dengan metode-metode yang digunakan.³⁴ Uji linieritas dilakukan melalui *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian yang menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah

³³ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik*

Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta, hlm. 157

³⁴ Yulingga Nanda Hanief dan Wasis Himawanto, *Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish, 2017, hlm. 63

dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik.³⁵

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10, maka terjadi multikolinieritas.

Sedangkan dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00, maka terjadi Multikolinieritas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Apabila timbul ketidaksamaan varian, maka terdapat masalah heteroskedastisitas.³⁶ Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *Scatter Plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai

³⁵ Jaka Nugraha, *Pengantar Analisis Data Kategorik*, Yogyakarta: Deepublish, 2014, hlm. 186

³⁶ Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013, hlm. 82

prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, hanya berpatokan pada pengamatan gambar saja yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.³⁷

Maka dari itu, selain menggunakan metode *Scatter Plot* diperlukan juga metode statistik agar kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan. Metode statistik yang digunakan pada penelitian ini untuk menentukan apakah model terbebas dari masalah heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya.³⁸ Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

K. Regresi Linier Berganda

³⁷ Yeri Sutopo dan Achmad Slamet, *Statistika Inferensial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2017, hlm. 114

³⁸ Irwan Gani dan Siti Amalia, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015, hlm. 152

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X_1, X_2, X_3).³⁹

Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyarwan

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

X_3 : Kompetensi Kerja

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 : Koefisien regresi kompensasi

b_3 : Koefisien regresi kompetensi kerja

e : standar error

L. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (uji F)

³⁹ Anwar Sanusi , *Metodelogi penelitian bisnis*, Jakarta :Salemba Empat, 2014, hlm. 134-135

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- c) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Dimana taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Penerimaan atau penolakan hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

- a) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas.⁴⁰

Koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (berapa bagian keragaman dalam variabel Y yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai variabel-variabel X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan satu, berarti garis regresi yang terbentuk cocok secara sempurna dengan nilai-nilai observasi yang diperoleh. Dalam hal ini nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X.⁴¹

⁴⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Jakarta: Alfabeta, 2008, hlm. 132

⁴¹ Dergibson Siagian dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000, hlm. 259

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang

CV. Tasindo Sejahtera Raya merupakan perusahaan berbadan Hukum yang bergerak dibidang jasa pelayanan Fumigasi berdiri pada tahun 2013 yang beralamat di Jl. Sanjaya IV Kel. Alang-alang Lebar, Kec. Alang-alang Lebar, Km. 11, Palembang. Dengan akte pendirian perusahaan nomor 43 pada tanggal 23 Mei 2013 Notaris dan PPAT Bapak Gustimansah, SH., M.Kn. Sebagai perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang jasa pelayanan fumigasi.

Fumigasi (dari bahasa Inggris *fume* yang berarti asap), adalah sebuah metode pengendalian hama menggunakan pestisida. Dalam proses ini, sebuah area akan secara menyeluruh dipenuhi oleh gas atau asap, membunuh semua hama didalamnya. Metode ini dapat membunuh hama yang hidup di dalam struktur bangunan, misalnya rayap. Fumigasi adalah proses di mana fumigan yang merupakan bahan kimia pada suhu dan tekanan yang dibutuhkan bisa eksis dalam keadaan gas dalam konsentrasi yang cukup yang akan mematikan organisme hama diberikan.

CV. Tasindo Sejahtera Raya selalu menerapkan system manajemen mutu yang terarah dan menciptakan komitmen serta menjamin lingkungan kerja fumigasi sesuai dengan kebijakan prosedur Badan

Karantina Pertanian (BARANTAN). Dan melayani permintaan Fumigasi untuk barang-barang Ekspor hasil pertanian, produk kayu olahan, *furniture, pallet, packing material*, Fumigasi gudang, Fumigasi *Container* dan Fumigasi *On Board*, dll. Yang disesuaikan dengan permintaan pelanggan. CV. Tasindo Sejahtera Raya telah menyiapkan sumber daya manusia terlatih yang telah mendapatkan pelatihan kompetensi Fumigator dari Badan Karantina Pertanian (BARANTAN) dengan sertifikat (ID-0143-MB, ID-0037-PH3), serta dilengkapi peralatan yang sesuai dengan Metode dan Hama Sasaran, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggan.

B. Visi-Misi CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang

Visi

“Menjadi perusahaan jasa fumigasi yang memiliki daya saing dan unggul didukung oleh sumber daya yang profesional dan kompeten sesuai dengan standar Barantan”

Misi

- 1) Memberikan pelayanan jasa fumigasi untuk memenuhi kepuasan pelanggan sesuai dengan standar barantan
- 2) Profesional dalam peningkatan karier dan kesejahteraan karyawan

C. Analisis profil responden

Masalah pada penelitian ini ditekankan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang responden. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 35 eksampelar dan semua kuesioner kembali serta responden telah mengisi kuesioner dengan benar dan sesuai dengan petunjuk pengisian. Selanjutnya dalam profil responden diperinci menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Salah satu tujuan dari pengelompokan responden adalah untuk mengetahui rincian profil responden yang dijadikan sampel penelitian.

1) Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	29	82,9%
Perempuan	6	17,1%
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Profil responden berdasarkan tabel 4.1 jenis kelamin menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebanyak 29 orang atau 82.9%, sedangkan perempuan sebanyak 6 orang atau 17,1%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan

dalam penelitian ini pada CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang adalah laki-laki.

2) Profil Responden Berdasarkan Umur

Profil responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
17-25 tahun	9	25,7%
26-35 tahun	16	45,7%
36-45 tahun	8	22,9%
>46 tahun	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 yakni profil responden berdasarkan umur menjelaskan bahwa umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 26-35 yakni sebanyak 16 orang atau 45,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang dalam penelitian ini adalah Karyawan yang memiliki umur 26-35 tahun.

3) Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Umur	Frekuensi	Persentase
SMP	5	14,3%
SMA	18	51,4%
Strata1	12	34,3%
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 yakni profil responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah SMA sebanyak 18 orang atau 51,4%, kemudian Strata1 sebanyak 12 orang atau 34,3%, dan pendidikan SMP sebanyak 5 orang atau 14,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA.

4) Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Profil responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1- 11 bulan	6	17,1%
1-2 tahun	12	34,3%
>2 tahun	17	48,6%
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 yakni profil responden lama bekerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah >2 Tahun sebanyak 17 orang atau 48,6%, kemudian 1-2 tahun sebanyak 12 orang atau 34,3% dan 1-11 bulan sebanyak 6 orang atau 17,1% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang lama bekerja >2 tahun.

D. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . *Degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (bebas dan terikat). Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $35-4$ atau $df = 31$ dengan $\alpha 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3440, jika r_{hitung} (pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.	0,7240	0,3440	Valid
2	Semua karyawan saling menghargai antar satu sama lain	0,7500	0,3440	Valid
3	Suasana ditempat kerja saya harmonis dan menyenangkan	0,6530	0,3440	Valid
4	Ruangan kerja saya redap suara	0,6500	0,3440	Valid
5	Suara yang bising dapat mengganggu kosentrasi saya dalam bekerja.	0,4950	0,3440	Valid
6	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja.	0,5690	0,3440	Valid
7	Sirkulasi udara disekitar tempat saya bekerja baik.	0,6930	0,3440	Valid
8	Ruang kerja saya aman dari pencurian	0,7340	0,3440	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.5, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3440) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X₂)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	0,7690	0,3440	Valid
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan	0,6330	0,3440	Valid
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	0,4880	0,3440	Valid
4	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	0,5930	0,3440	Valid
5	Setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan	0,6060	0,3440	Valid
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	0,5750	0,3440	Valid
7	Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua	0,6830	0,3440	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3440) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi Kerja (X₃)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Jika ada peraturan baru saya berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya	0,5620	0,3440	Valid
2	Ketaatan saya terhadap peraturan-peraturan organisasi sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,5550	0,3440	Valid
3	Dalam kesibukan aktivitas bekerja, saya berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	0,5710	0,3440	Valid
4	Saya konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum	0,5010	0,3440	Valid
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,5020	0,3440	Valid
6	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0,4580	0,3440	Valid
7	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan	0,6030	0,3440	Valid
8	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya di perusahaan	0,6140	0,3440	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.7, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3440) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan kepada saya seefektif mungkin	0,6830	0,3440	Valid
2	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan kepada saya seefisien mungkin	0,6000	0,3440	Valid
3	Hasil kerja saya telah memenuhi tuntutan perusahaan	0,6060	0,3440	Valid
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	0,5690	0,3440	Valid
5	Saya bekerja tepat waktu	0,4660	0,3440	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya secara tepat waktu	0,5130	0,3440	Valid
7	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan untuk menjaga keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,5280	0,3440	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.8, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3440) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	N of Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	8 item pernyataan	0,824	Reliabel
Kompensasi	7 item pernyataan	0,739	Reliabel
Kompetensi Kerja	8 item pernyataan	0,652	Reliabel
Kinerja Karyawan	7 item pernyataan	0,636	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.9, dapat diketahui bahwa setiap variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60. *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi kerja dan kinerja karyawan berturut-turut sebesar 0,824, 0,739, 0,652 dan 0,636 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi kerja dan kinerja karyawan reliabel dan memiliki hubungan yang erat. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas > 0,60.

E. Hasil Analisis Data

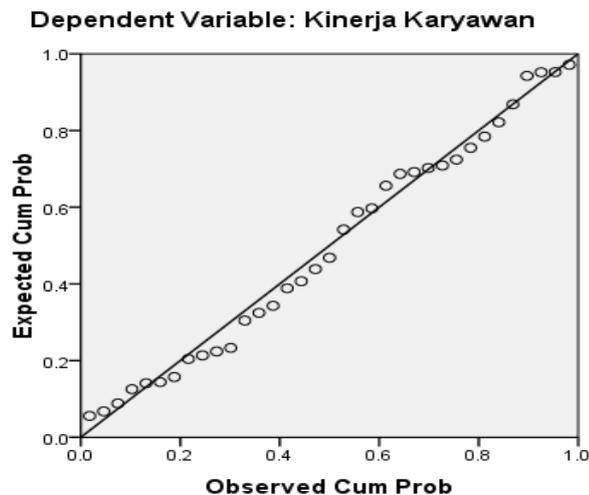
1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal. Cara yang bisa digunakan untuk menguji kenormalan data adalah dengan cara melihat grafik *normal probability plot*. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis diagonal, maka datanya normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas (*Normal Probability Plot*)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Pada gambar 4.1 terlihat jelas bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.1 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat diketahui dari nilai Sig. *Linearity*. Jika nilai Sig. *Linearity* < 0,05 maka model regresi adalah linier. Sebaliknya jika nilai Sig. *Linearity* > 0,05 maka model regresi tidak linier. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between * Groups	(Combined)	109.143	11	9.922	1.967	.083
Lingkungan Kerja	Linearity		34.187	1	34.187	6.778	.016
	Deviation from Linearity		74.956	10	7.496	1.486	.207
	Within Groups		116.000	23	5.043		
	Total		225.143	34			

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,016 < 0,05. Hasil tersebut mengartikan

bahwa variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan linier secara signifikan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between (Combined) Groups		61.354	8	7.669	1.217	.328
		Linearity	17.778	1	17.778	2.822	.005
		Deviation from Linearity	43.576	7	6.225	.988	.461
		Within Groups	163.789	26	6.300		
Total			225.143	34			

Sumber: Data Primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan kompensasi mempunyai hubungan linier secara signifikan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompetensi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi Kerja	Between (Combined) Groups		67.893	9	7.544	1.199	.338
		Linearity	.004	1	.004	.001	.009
		Deviation from Linearity	67.889	8	8.486	1.349	.266
Within Groups			157.250	25	6.290		
Total			225.143	34			

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,009 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan kompensasi mempunyai hubungan linier secara signifikan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.463	1.177		5.491	.000			
	lingkungan kerja	.254	.162	.255	2.274	.006	.971	1.030	
	kompensasi	.431	.173	.402	2.488	.008	.981	1.020	
	kompetensi kerja	.145	.171	.138	.851	.401	.968	1.033	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti,2018

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi kerja $> 0,10$. Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) seluruh variabel

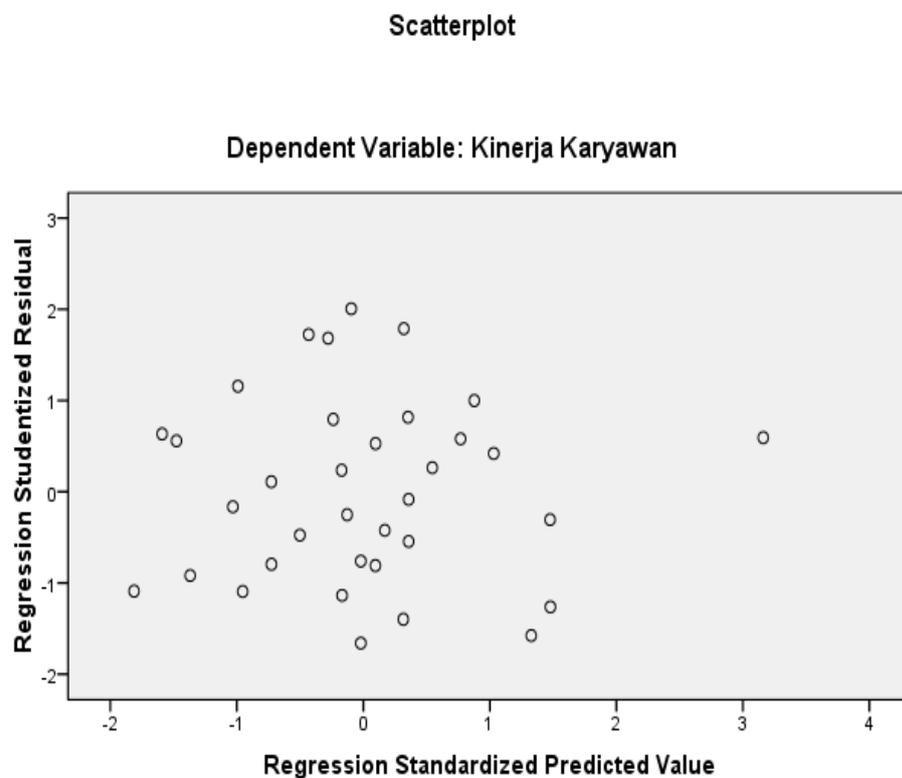
bebas tersebut $< 10,00$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatter Plot*)



Sumber: Data primer yang diolahh peneliti,2018

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.370	.530		.698	.491		
	lingkungan kerja	-.072	.073	-.176	-.992	.329	.971	1.030
	Kompensasi	.047	.078	.107	.607	.548	.981	1.020
	kompetensi kerja	.027	.077	.064	.358	.723	.968	1.033

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Sig. seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi kerja terhadap abs residual $> 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.463	1.177		5.491	.000
	lingkungan kerja (X ₁)	.254	.162	.255	2.274	.006
	Kompensasi (X ₂)	.431	.173	.402	2.488	.008
	kompetensi kerja (X ₃)	.145	.171	.138	.851	.401

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Dari tabel 4.15 dapat diketahui hasil analisis regresi dimana koefisien untuk lingkungan kerja sebesar 0,254 kompensasi sebesar 0,431 dan kompetensi kerja sebesar 0,145 dengan konstanta sebesar 6,463 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,463 + 0,254X_1 + 0,431X_2 + 0,145X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- a) Ketika variabel independent (lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi kerja) nilainya 0 maka kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang adalah sebesar 6,463.

- b) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,254 yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,254 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketika CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang melakukan peningkatan lingkungan kerja 1 (satu) skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang sebesar 0,254 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- c) Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,431 yang berarti setiap peningkatan kompensasi 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,431 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketika CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang melakukan peningkatan kompensasi 1 (satu) skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang sebesar 0,431 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
- d) Nilai koefisien kompetensi kerja sebesar 0,145 yang berarti setiap peningkatan kompetensi kerja 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,145 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

Hal ini menunjukkan ketika CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang melakukan Peningkatan kompetensi kerja 1 (satu) skor maka akan meningkat kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang sebesar 0,145 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

3) Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.806	3	.602	3.713	.032 ^a
	Residual	6.880	31	.222		
	Total	8.686	34			

a. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, kompensasi, lingkungan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.806	3	.602	3.713	.032 ^a
	Residual	6.880	31	.222		
	Total	8.686	34			

a. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1)$ atau $(4-1 = 3)$, dan $df_2 = (n-k)$ atau $(35-4 = 31)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,91. Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 3,713 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,713 > 2,91$), dengan signifikansi $0,032 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima dan H_4 terbukti, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi kerja secara simultan mempengaruhi variabel dependent yaitu kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.

b) Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Sebaliknya,

jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji T (parsial) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.463	1.177		5.491	.000
	lingkungan kerja	.254	.162	.255	2.274	.006
	Kompensasi	.431	.173	.402	2.488	.008
	kompetensi kerja	.145	.171	.138	.851	.401

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Besarnya nilai T_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(35-4 = 31)$ sehingga diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 2,03951. Berdasarkan tabel 4.17, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,274, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,274 > 2,03951$), dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H_1 terbukti.

2) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,488, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,488 > 2,03951$), dengan signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima, artinya kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H_2 terbukti.

3) Variabel Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T_{hitung} variabel kompetensi kerja sebesar 0,851, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,851 < 2,03951$), dengan signifikansi $0,401 > 0,05$ sehingga hipotesis ditolak, artinya kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H_3 tidak terbukti.

c) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi menandakan bahwa semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Berikut uji koefisien dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.348	.231	.47109

a. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,348 atau 34,8%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 34,8%, sedangkan sisanya sebesar 65,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, budaya organisasi, stres kerja.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan

memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh uji T dengan nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,274, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,274 > 2,03951$), dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang seperti hubungan karyawan, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.

Dan hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu oleh Ni Made Rena Prilian dan Yuyu Indrawati yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global holiday Jimbaran Bali dengan hasil T_{hitung} sebesar 9,559 dan nilai T_{tabel} sebesar 240 sehingga disimpulkan adanya pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh uji T dengan nilai T_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,488, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,488 > 2,03951$), dengan signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin besar pemberian kompensasi yang diberikan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang seperti gaji, insentif, tunjangan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.

Dan hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Sri Rahayu Muhammad dan Adolfina yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado dengan hasil uji T mengatakan adanya pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

3) Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,851 < 2,03951$), dengan signifikansi $0,401 > 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. maka dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja tidak memiliki pangaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang

Hal ini didukung hasil penelitian sebelumnya oleh Umar makawi dan Normajatun dengan judul analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin, Dengan melihat hasil perhitungan diperoleh nilai t probabilitas indikator pengetahuan sebesar 0,016 di bawah 0,05 maka H_0 ditolak ; nilai t probabilitas indikator keterampilan sebesar 0,012 di bawah 0,05 maka H_0 ditolak ; nilai t probabilitas indikator konsep diri sebesar sebesar 0,215 di atas 0,05 maka H_0 diterima; nilai t probabilitas indikator watak sebesar 0,658 di atas 0,05 maka H_0 diterima ; dan nilai t probabilitas indikator motif sebesar 0,651 di atas 0,05 maka H_0 diterima. Dan disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} 2,274, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,274 > 2,03951$), dengan signifikansi $0,006 < 0,05$.
- 2) Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial dengan T_{hitung} sebesar 2,488, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,488 > 2,03951$), dengan signifikansi $0,008 < 0,05$.
- 3) Kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang secara parsial dengan T_{hitung} sebesar 851, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($851 < 2,03951$), dengan signifikansi $0,401 > 0,05$.
- 4) Lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang dengan nilai F_{hitung} sebesar 3,713 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,713 > 2,91$), dengan signifikansi $0,032 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, kesimpulan, dan proses pengumpulan data, maka terdapat beberapa hal yang peneliti sarankan kepada objek penelitian dan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang agar lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja seperti kebisingan banyak karyawan yang merasa terganggu dengan adanya suara kebisingan yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja, serta pemberian kompensasi kepada karyawan berupa gaji pokok yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan pemerintah, dan lebih meningkatkan kompetensi kerja yaitu keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan cara memberi pelatihan agar kinerja karyawan lebih meningkat dan karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, gaya komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, stres kerja, profesional kerja. Karena koefisien determinasi di dalam penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang sebesar 34,8%, maka terdapat 65,2% lagi yang perlu dibuktikan melalui variabel diatas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Abdullah, M. Ma'ruf . 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja pressindo
- Amirullah, 2015. *Manajemen Strategi Teori-Konsep Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Amir, Muhammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Malang: Mitra WacanaMedia
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media
- Dimiyati, Johni. 2013 *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Aplikasi Pada (PAUD)*, Jakarta:Kencana
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Hanief, Yulingga Nanda dan Wasis Himawanto. 2017. *Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manuusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, Albert. 2012. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Kusrianto, Bambang. 2004. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman pressindo
- Martono, Nanang. 2014. *Metodologi penelitian kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
Muhajirin dan Maya Panorama. 2017. *Pendekatan*

Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Idea Press

Nugraha, Jaka. 2014. *Pengantar Analisis Data Kategorik*, Yogyakarta: Deepublish

Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana prenamedia group, Cet-5

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: And Offset

Rangkuti, Freddy. *Customer Service Satisfaction & Call Center. Mengukur Pelayanan Jasa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju

Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS

Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cet-2

Sutopo, Yeri dan Achmad Slamet. 2017. *Statistika Inferensial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana prenamedia group

Yudiatmaja, Fridayana. 2013. *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja- Edisi revisi Cet-4*, Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Eci Permatasari. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang. Skripsi
- Mayang Sari. 2017. *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai* PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Skripsi
- Nanda Dwi Septianingsih. 2017. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam* CV. Natural Palembang. Skripsi
- Cristilia O. Posuma. 2013. *Kompetensi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. JAB Vol. 6 No. 1. Maret 2013. ISSN: 2540-816
- Hamlan daly. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai* Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal EMBA Vol. 1 No. Agustus 2015. ISSN: 2301-1174
- Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada FEB Unsrat). Jurnal EMBA Vol. 3 No. 2 Juni 2015. ISSN: 2303-1174
- Ni Made Prilian dan Yuyu Indrawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Mitra global Holiday jimbaran Bali. Jurnal IPTA Vol.2 No.1, 2014. ISSN: 2338-8633
- Umar Makawi dan Normajatu. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai* Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniorah Vol.1 No.1, Oktober 2015. ISSN: 2476-9576
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013. ISSN: 2303-1174
- Sri Rahayu Muhammad. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016. ISSN: 2303-1174

<http://www.tasindosejahteraya.com/> (Diakses 15 Februari 2018)

LAMPIRAN 1

Palembang, Juli 2018

Kepada Yth :

Responden

Di

Tempat

Bersama ini saya :

Nama : Hadi Purnama

NIM : 14190117

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah
Palembang

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tasindo Sejahtera Raya Palembang.**

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir, kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengembalikan kuesioner ini maksimal 3 hari setelah kuesioner tersebut diterima.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Hadi Purnama

IDENTITAS RESPONDEN

1. No Urut :
2. Umur : 17-25 26-35
 36-45 >46
3. Jenis kelamin : Pria Wanita
4. Lama bekerja :
5. Pendidikan terakhir :

Cara pengisian kuesioner :

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda cheklist (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/nilai jawaban adalah sebagai berikut :

NO	Pilihan Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

DAFTAR PERNYATAAN

A. Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

NO	PERNYATAAN	Frekuensi jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.					
2	Semua karyawan saling menghargai antar satu sama lain					
3	Suasana ditempat kerja saya harmonis dan menyenangkan					
4	Ruangan kerja saya redap suara					
5	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
6	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja.					
7	Sirkulasi udara disekitar tempat saya bekerja baik.					

8	Ruang kerja saya aman dari pencurian					
---	--------------------------------------	--	--	--	--	--

B. Kuesioner Variabel Kompensasi (X₂)

NO	PERNYATAAN	Frekuensi jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
4	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
5	Setiap karyawan mendapatkan jaminan kesehatan					
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
7	Setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari tua					

C. Kuesioner Variabel Kompetensi Kerja (X₃)

NO	PERNYATAAN	Frekuensi jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Jika ada peraturan baru saya berusaha mencari informasi dan mencoba untuk memahaminya					
2	Ketaatan saya terhadap peraturan-peraturan organisasi sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Dalam kesibukan aktivitas bekerja, saya berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
4	Saya konsisten mengikuti aturan yang berlaku meski berada di lingkungan yang tidak tertib hukum					
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
6	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
7	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan					
8	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya di perusahaan					

D. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	Frekuensi jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan kepada saya seefektif mungkin					
2	Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan kepada saya seefisien mungkin					
3	Hasil kerja saya telah memenuhi tuntutan perusahaan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan					
5	Saya bekerja tepat waktu					
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya secara tepat waktu					
7	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan untuk menjaga keselamatan dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

jumlah responden	Varibel X1								Total	rata-rata
	pernyataan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		
1	4	4	4	3	4	3	3	4	29	3,625
2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,125
3	5	4	3	3	3	4	3	4	29	3,625
4	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,625
5	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4
6	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3,5
7	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
8	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75
9	5	5	4	4	3	4	5	5	35	4,375
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
11	5	5	4	3	3	3	3	3	29	3,625
12	5	5	5	4	3	4	4	4	34	4,25
13	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,875
14	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4,5
15	5	4	4	3	3	3	4	4	30	3,75
16	5	5	5	4	3	5	5	5	37	4,625
17	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3,625
18	5	5	5	4	4	3	4	4	34	4,25
19	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
20	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,125
21	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,625
22	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,25
23	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3,5
24	5	4	4	3	3	4	4	4	31	3,875
25	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,375
26	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3,625
27	4	3	3	2	3	3	3	3	24	3
28	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3,625
29	5	5	4	4	4	4	5	5	36	3,5
30	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3,625
31	5	4	4	2	5	4	5	5	34	4,25
32	5	4	5	4	3	5	5	4	35	4,375
33	4	4	5	3	3	5	5	3	32	4
34	4	5	4	4	4	4	5	3	33	4,125
35	4	4	5	3	3	4	3	4	30	3,75

responden	Variabel X2							Total	rata-rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7		
1	5	5	4	5	4	4	5	32	4,57
2	5	4	4	5	5	4	5	32	4,57
3	5	5	5	4	4	5	4	32	4,57
4	4	5	4	5	4	5	5	32	4,57
5	5	4	4	5	5	5	5	33	4,71
6	5	5	5	4	5	4	5	33	4,71
7	4	4	4	4	5	5	4	30	4,29
8	5	5	4	4	4	5	5	32	4,57
9	5	4	5	5	5	4	4	32	4,57
10	5	3	4	5	5	4	3	29	4,14
11	3	4	5	3	3	4	3	25	3,57
12	4	5	4	4	4	5	5	31	4,43
13	4	3	4	4	4	3	4	26	3,71
14	3	4	4	4	4	3	4	26	3,71
15	5	5	5	5	4	5	4	33	4,71
16	4	3	4	4	4	4	3	26	3,71
17	5	5	4	4	5	5	4	32	4,57
18	3	4	4	3	3	4	4	25	3,57
19	5	5	4	4	5	4	4	31	4,43
20	5	4	4	5	4	4	5	31	4,43
21	5	4	5	4	5	5	4	32	4,57
22	4	3	4	4	3	4	4	26	3,71
23	5	4	4	4	4	5	5	31	4,43
24	4	4	3	4	4	3	3	25	3,57
25	4	4	4	3	4	4	3	26	3,71
26	5	5	4	4	5	5	4	32	4,57
27	3	3	3	4	4	4	3	24	3,43
28	4	4	4	4	5	4	5	30	4,29
29	5	4	5	5	4	4	4	31	4,43
30	4	4	3	4	3	5	3	26	3,71
31	5	4	4	4	4	5	4	30	4,29
32	4	5	4	4	5	4	4	30	4,29
33	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
34	5	4	4	3	4	3	4	27	3,86
35	5	5	4	4	4	4	3	29	4,14

Jumlah	Variabel X3								Total	rata-rata
responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		
1	5	4	3	4	3	4	4	3	30	3,75
2	5	4	4	4	5	5	4	3	34	4,25
3	4	4	4	4	5	4	5	5	35	4,375
4	5	5	4	5	4	5	4	4	36	4,5
5	4	3	3	5	5	4	4	3	31	3,875
6	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
7	5	4	4	4	3	3	4	3	30	3,75
8	4	3	3	5	3	4	4	4	30	3,75
9	4	3	4	5	4	5	5	5	35	4,375
10	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4
11	5	5	4	4	4	5	5	4	36	4,5
12	5	4	3	5	3	4	4	5	33	4,125
13	5	4	4	4	4	3	4	4	32	4
14	4	4	4	4	4	5	4	3	32	4
15	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3,75
16	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3,5
17	5	4	4	5	5	5	5	4	37	4,625
18	4	4	3	5	4	4	4	3	31	3,875
19	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3,75
20	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4
21	4	3	4	4	4	3	5	4	31	3,875
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,125
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,875
24	5	4	4	5	5	4	5	5	37	4,625
25	4	5	4	4	4	5	5	3	34	4,25
26	5	4	5	5	4	3	5	4	35	4,375
27	5	4	4	5	4	3	4	5	34	4,25
28	5	5	4	5	4	4	5	4	36	4,5
29	5	4	4	4	5	4	4	3	33	4,125
30	4	4	4	5	5	4	5	4	35	4,375
31	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,625
32	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,75
33	5	5	4	5	4	4	4	5	36	4,5
34	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875
35	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4,5

Jumlah responden	Variabel Y							Total	rata-rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7		
1	4	4	4	4	3	4	4	27	3,86
2	5	4	4	5	4	3	4	29	4,14
3	4	4	3	4	3	4	4	26	3,71
4	5	4	5	4	5	5	4	32	4,57
5	3	4	4	4	5	4	3	27	3,86
6	5	5	5	5	4	5	3	32	4,57
7	4	3	3	4	4	4	4	26	3,71
8	5	4	4	4	5	3	4	29	4,14
9	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
10	3	3	4	4	5	3	4	26	3,71
11	4	4	5	5	3	4	4	29	4,14
12	4	3	3	4	4	2	4	24	3,43
13	4	3	4	4	5	5	5	30	4,29
14	5	4	4	4	5	4	5	31	4,43
15	5	4	5	3	3	3	4	27	3,86
16	4	4	4	4	5	4	4	29	4,14
17	4	3	4	5	5	3	4	28	4
18	5	4	5	4	4	4	3	29	4,14
19	3	3	4	4	3	4	4	25	3,57
20	4	3	4	3	4	5	4	27	3,86
21	3	4	4	3	3	3	3	23	3,29
22	4	4	3	4	5	3	4	27	3,86
23	5	4	5	4	4	4	4	30	4,29
24	5	5	4	4	5	4	4	31	4,43
25	4	4	3	3	4	4	3	25	3,57
26	4	3	4	3	4	3	3	24	3,43
27	5	5	5	5	4	4	5	33	4,71
28	5	4	4	4	5	4	4	30	4,29
29	4	4	4	4	4	3	4	27	3,86
30	5	4	3	4	3	4	3	26	3,71
31	4	4	4	3	4	4	3	26	3,71
32	4	3	3	4	4	3	3	24	3,43
33	5	5	4	4	5	4	4	31	4,43
34	5	4	4	4	3	4	4	28	4
35	4	4	4	3	3	4	3	25	3,57

	Sig. (2-tailed)	.027	.007	.013	.028	.075	.001		.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x1.8	Pearson Correlation	.522**	.434**	.318	.347*	.349*	.221	.470**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.063	.041	.040	.203	.004		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Totalx1	Pearson Correlation	.724**	.750**	.653**	.650**	.495**	.569**	.693**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . 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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.826	8

2. Variabel Kompensasi

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	totalx2
x2.1 Pearson Correlation	1	.359*	.331	.469**	.504**	.312	.352*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.034	.052	.004	.002	.068	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
x2.2 Pearson Correlation	.359*	1	.262	.072	.211	.410*	.395*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.034	.128	.680	.223	.015	.019	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35

x2.3	Pearson Correlation	.331	.262	1	.132	.167	.167	.212	.488**
	Sig. (2-tailed)	.052	.128		.450	.339	.339	.221	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.4	Pearson Correlation	.469**	.072	.132	1	.351*	.202	.385*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.004	.680	.450		.039	.244	.022	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.5	Pearson Correlation	.504**	.211	.167	.351*	1	.115	.277	.606**
	Sig. (2-tailed)	.002	.223	.339	.039		.511	.107	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.6	Pearson Correlation	.312	.410*	.167	.202	.115	1	.277	.575**
	Sig. (2-tailed)	.068	.015	.339	.244	.511		.107	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
x2.7	Pearson Correlation	.352*	.395*	.212	.385*	.277	.277	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.038	.019	.221	.022	.107	.107		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
totalx 2	Pearson Correlation	.769**	.633**	.488**	.593**	.606**	.575**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.735	7

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	totalx 3
x3.1	Pearson Correlation	1	.451**	.377*	.245	.088	.085	.033	.277	.562**
	Sig. (2-tailed)		.007	.026	.155	.615	.629	.851	.108	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.2	Pearson Correlation	.451**	1	.442**	.022	-.008	.201	.196	.135	.555**
	Sig. (2-tailed)	.007		.008	.902	.963	.246	.258	.441	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.3	Pearson Correlation	.377*	.442**	1	-.014	.191	-.078	.441**	.257	.571**
	Sig. (2-tailed)	.026	.008		.937	.271	.656	.008	.136	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.4	Pearson Correlation	.245	.022	-.014	1	.190	.157	.153	.443**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.155	.902	.937		.274	.368	.380	.008	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.5	Pearson Correlation	.088	-.008	.191	.190	1	.268	.380*	.073	.502**
	Sig. (2-tailed)	.615	.963	.271	.274		.119	.024	.678	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.6	Pearson Correlation	.085	.201	-.078	.157	.268	1	.171	.058	.458**
	Sig. (2-tailed)	.629	.246	.656	.368	.119		.327	.742	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.7	Pearson Correlation	.033	.196	.441**	.153	.380*	.171	1	.338*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.851	.258	.008	.380	.024	.327		.047	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x3.8	Pearson Correlation	.277	.135	.257	.443**	.073	.058	.338*	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.108	.441	.136	.008	.678	.742	.047		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
totalx 3	Pearson Correlation	.562**	.555**	.571**	.501**	.502**	.458**	.603**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.002	.006	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . 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	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.652	.665	8

4. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	totaly
y1	Pearson Correlation	1	.545**	.343*	.266	.121	.225	.226	.683**
	Sig. (2-tailed)		.001	.043	.122	.489	.194	.191	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
y2	Pearson Correlation	.545**	1	.381*	.225	.027	.259	.000	.600**
	Sig. (2-tailed)	.001		.024	.195	.878	.132	1.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
y3	Pearson Correlation	.343*	.381*	1	.233	.000	.327	.157	.606**
	Sig. (2-tailed)	.043	.024		.179	1.000	.055	.368	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
y4	Pearson Correlation	.266	.225	.233	1	.202	.034	.392*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.122	.195	.179		.245	.844	.020	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
y5	Pearson Correlation	.121	.027	.000	.202	1	.041	.297	.466**
	Sig. (2-tailed)	.489	.878	1.000	.245		.813	.084	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
y6	Pearson Correlation	.225	.259	.327	.034	.041	1	.086	.513**
	Sig. (2-tailed)	.194	.132	.055	.844	.813		.622	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
y7	Pearson Correlation	.226	.000	.157	.392*	.297	.086	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.191	1.000	.368	.020	.084	.622		.001

N	35	35	35	35	35	35	35	35
Totally Pearson Correlation	.683**	.600**	.606**	.569**	.466**	.513**	.528**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.002	.001	
N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

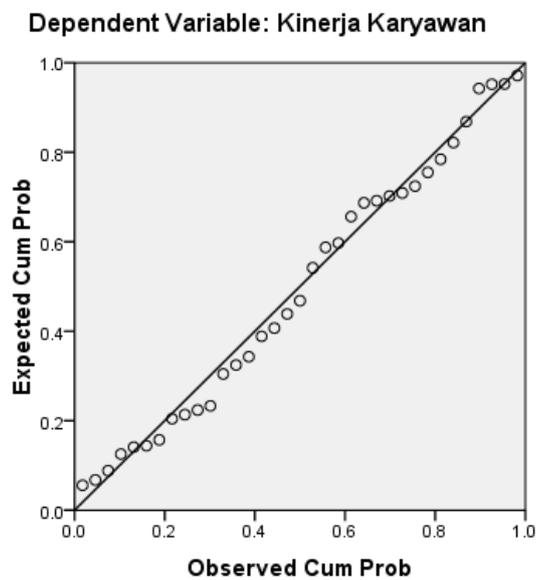
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.636	.649	7

LAMPIRAN 4 UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	109.143	11	9.922	1.967	.083
* Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	34.187	1	34.187	6.778	.016
		Deviation from Linearity	74.956	10	7.496	1.486	.207
	Within	Groups	116.000	23	5.043		
	Total		225.143	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	-.390	.152	.696	.485

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	61.354	8	7.669	1.217	.328
		Deviation from Linearity	17.778	1	17.778	2.822	.105
			43.576	7	6.225	.988	.461
	Within Groups		163.789	26	6.300		
	Total		225.143	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompensasi	-.281	.079	.522	.273

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	67.893	9	7.544	1.199	.338
		Deviation from Linearity	.004	1	.004	.001	.979
			67.889	8	8.486	1.349	.266
	Within Groups		157.250	25	6.290		
	Total		225.143	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
--	---	-----------	-----	-------------

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompetensi Kerja	.004	.000	.549	.302

3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.463	1.177		5.491	.000		
	lingkungan kerja	.254	.162	.255	2.274	.006	.971	1.030
	kompensasi	.431	.173	.402	2.488	.008	.981	1.020
	kompetensi kerja	.145	.171	.138	.851	.401	.968	1.033

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.370	.530		.698	.491		
	lingkungan kerja	-.072	.073	-.176	-.992	.329	.971	1.030
	kompensasi	.047	.078	.107	.607	.548	.981	1.020
	kompetensi kerja	.027	.077	.064	.358	.723	.968	1.033

a. Dependent Variable: abs_res

LAMPIRAN 5

ANALISIS REGRESI

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.370	.530		.698	.491
	lingkungan kerja	-.072	.073	-.176	-.992	.329
	kompensasi	.047	.078	.107	.607	.548
	kompetensi kerja	.027	.077	.064	.358	.723

a. Dependent Variable: abs_res

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.806	3	.602	3.713	.032 ^a
	Residual	6.880	31	.222		
	Total	8.686	34			

a. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 ^a	.348	.231	.47109

a. Predictors: (Constant), kompetensi kerja, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

BIODATA PENULIS

Nama : Hadi Purnama

Tempat, Tanggal Lahir : Surulangun, 09 November 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia (WNI)

Alamat : Dusun 1 Desa Surulangun Rawas
Kecamatan Rawas Ulu, Kabupaten
Musi Rawas Utara, Sumatera Selatan

Nama Ayah : Adam Malik

Nama Ibu : Nur'aini

No. Handphone : 081367575152

E-mail : Hadi_purnama37@yahoo.com

Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 3 Desa Surulangun Rawas (2008)
2. SMP Negeri Surulangun Rawas (2011)
3. Ponpes Modern Al-Ikhlas Lubuklinggau (2014)
4. UIN Raden Fatah Palembang (2018)