

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan tercapai atau tidaknya suatu perusahaan. Salah satu hal yang dilihat serta dipahami adalah segala bentuk hal yang membantu keberhasilan perusahaan, bukan hanya tentang kemajuanteknologi akan tetapi tentang perusahaan yang bergantung kepada aspek sumber daya manusia tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan kreativitas dan inovasi, khususnya di bidang sumber daya manusia, guna menumbuhkan tenaga kerjanya. Akibatnya, perusahaan harus memastikan bahwa sumber daya manusianya sejalandengan perkembangan perusahaan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Kinerja merupakan hal yang sangat diperlukan karena terbukti besarnya manfaat. Jika perusahaan menginginkan karyawan bekerja secara konsisten, sesuai dengan keahliannya, untuk mencapai hasil kerja yang baik, tetapi tidak ada kinerja yang baik dari semua karyawan, tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Sebagai Perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*, PT.Pundee Global Huresindo sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berbobot.

Pada kondisi dan situasi terkini, PT. Pundee Global Huresindo mengalami penurunan kinerja sehingga timbulnya fenomena masalah dalam 3 tahun terakhir yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kinerja pada PT. Pundee Global Huresindo**

No	Key Performance Indikator	Bobot KPI (%)	Pencapaian Dalam Pertahun		
			2018	2019	2020
1	Kualitas Kerja	25%	13,8	12,7	12,2
2	Produktivitas	20%	14,9	14,5	13,4
3	Kedisiplinan	25%	14,5	14,3	13,8
4	Kepuasan Klien Terhadap Pelayanan Perusahaan	30%	30	29,5	25,6
<b>TOTAL</b>		<b>100 %</b>	<b>73,2%</b>	<b>71%</b>	<b>65%</b>

Sumber : Laporan Kinerja PT. Pundee Global Huresindo (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan PT. Pundee Global Huresindo dalam 3 tahun terakhir ini, yaitu pencapaian kinerja dari tahun 2018 sebesar 73,2%, menurun pada tahun 2019 sebesar 71%, dan pada tahun 2020 menjadi sebesar 65%. Melihat dari penurunan pencapaian tersebut dapat disimpulkan terdapat permasalahan di dalam kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo yang hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan di PT. Pundee Global Huresindo ditemukan permasalahan serta beberapa kendala yang sesuai dengan kondisi saat ini, yaitu kinerja karyawan yang menurun. Hal ini harus segera ditangani oleh pihak manajemen PT. Pundee Global Huresindo agar mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta pelayanan perusahaan terhadap klien sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan dengan baik. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir, Kompetensi, Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan pra survey

yang peneliti lakukan diketahui bahwa terdapat faktor yang diduga mempengaruhi dalam kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo, yaitu : Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi.

Kompetensi merupakan perspektif tentang kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk membuat berbagai keputusan dalam bisnis dengan meminimalkan biaya dan memaksimalkan layanan pelanggan. Menurut Sedarmayanti (2017:11) dikatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau kapasitas seseorang dikatakan bahwa kompetensi lebih erat kaitannya dengan kemampuannya untuk melakukannya dan menghasilkan pekerja yang dapat menghasilkan hasil terbaik. Kompetensi mengacu pada kemampuan individu untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, untuk menggambarkan kompetensi sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas atau kualitas, dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang ditentukan. Semakin baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan terhadap 25 responden yang ada di PT Pundee Global Huresindo, dapat dijelaskan bahwa dari beberapa pernyataan pra survey yang diisi oleh responden terkait dengan kompetensi, seperti : pengetahuan dasar yang dimiliki, bertanggungjawab dalam pekerjaan,

menyelesaikan masalah sendiri, kecepatan dalam bekerja dan keahlian yang dimiliki. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa masih ada tanggung jawab dalam pekerjaan dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan yang belum dapat diharapkan oleh perusahaan terkait dengan kompetensi, sehingga kegiatan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pundee Global Huresindo adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dan kehidupan bersosial pada tempat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya mencakup pada situasi yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja, maupun hubungan antara atasan dengan bawahan. Perusahaan memiliki kaitan yang erat dengan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang terdapat didalam serta disekitar tempat kerja. Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, karyawan akan berhubungan langsung kepada lingkungan kerja yang berada di setiap divisi Perusahaan.

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor kenyamanan dan kondusifnya dalam menjalani aktivitas di dalam ruangan. Ketika lingkungan kerja perusahaan tidak memadai seperti adanya ketidaknyamanan dan kurang kondusifnya perusahaan, maka aktivitas karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas akan terganggu, sebaliknya ketika lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan akan terlaksana dengan baik. Jika seorang karyawan mampu melakukan semua

tugasnya dengan optimal, aman, tenteram, dan nyaman, lingkungan kerja tertentu dapat dikatakan ideal atau sesuai. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang buruk dapat mempersulit penerapan sistem kerja yang efisien dan efektif. Hal yang sama berlaku jika lingkungan kerja kacau atau tidak teratur. Lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat berdampak positif pada produktivitas, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat proses karyawan dalam bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan terhadap 25 responden yang ada di PT Pundee Global Huresindo, dapat dijelaskan bahwa dari beberapa pernyataan pra survey yang diisi oleh responden terkait dengan lingkungan kerja, seperti : lingkungan di tempat bekerja, suhu udara di tempat bekerja, hubungan dengan karyawan lain, fasilitas di ruang kerja dan penerangan di tempat kerja. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat dilihat pada lingkungan kerja di tempat bekerja belum bisa diharapkan oleh karyawan terkait dengan kebersihan, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang berikutnya mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo adalah kompensasi. Kompensasi ialah suatu imbalan yang diperoleh karyawan atas kinerjanya terhadap perusahaan. Menurut Sinambela (2018), kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh dari organisasi kepada karyawan atau tenaga kerja, karena telah memberikan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi yang optimal. Keberhasilan suatu perusahaan akan

menentukan kompensasi yang layak diterima karyawan dan bagaimana kualitas sumber daya manusia ketika mengoptimalkan pekerjaannya, serta menentukan bagaimana kesejahteraan organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin ketat. Adanya kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam melindungi sumber daya manusianya. Kompensasi yang baik memacu karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey yang peneliti lakukan terhadap 25 responden yang ada di PT Pundee Global Huresindo, dapat dijelaskan bahwa dari beberapa pernyataan pra survey yang diisi oleh responden terkait dengan kompensasi, seperti : kesesuaian upah/gaji dengan waktu bekerja, kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan, bonus dalam mencapai target, kesesuaian upah/gaji dengan UMR dan kecukupan gaji dengan kebutuhan karyawan. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kesesuaian upah/gaji dengan waktu bekerja yang belum dapat diharapkan oleh karyawan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Di samping adanya fenomena masalah pada PT Pundee Global Huresindo ini, masih terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan antara para peneliti terdahulu yaitu :

Peneliti yang dilakukan oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Wina Wirdani Manalu, Cahaya Deviana

Naiborhu, dan Nurmaidah Ginting (2020), menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti yang dilakukan oleh Gogo Ade Putra Irianto (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Syamsul Arifin, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti yang dilakukan oleh Raden Yeti Sumiaty (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong (2019), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini berjudul : **“PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUNDEE GLOBAL HURESINDO”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang peneliti di atas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo?

2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pundee Global Huresindo?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pundee Global Huresindo?

4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Pundee Global Huresindo?

### **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo

#### **2. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut

:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menyampaikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi, yang nantinya akan menjadikan masukan bagi perusahaan agar dapat memecahkan suatu masalah khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan *literatur* untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat digunakan sebagai suatu pembelajaran khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Muhammad Busro (2018:89), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta sasaran organisasi dengan menyertakan ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral.

Menurut Irham Fahmi (2016:137), menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran peningkatan dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi yang terdapat dalam perumusan skema strategis.

Menurut Muhammad Busro (2018:88), kinerja adalah perbandingan pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan standard yang telah ditetapkan. Apabila hal tersebut memenuhi ataupun melebihi standard serta tujuan yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan serta gambaran mengenai tingkat pencapaian, dengan sasaran serta tujuan perusahaan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro (2018:95) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

### a. Faktor Internal

#### 1) Kemampuan intelektualitas

Adalah kemampuan dalam melakukan berbagai aktivitas mental seperti memecahkan masalah, berpikir dan bernalar. Di sebagian besar masyarakat, orang sangat mementingkan kecerdasan, untuk alasannya benar, dan dengan nilai yang tinggi.

#### 2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai sikap hormat, mengapresiasi, kepatuhan, dan ketaatan atas norma tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta kesanggupan untuk mematuhi norma tersebut, dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

### b. Faktor Eksternal

#### 1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada karakteristik perilaku manajer dalam memimpin, memotivasi, membimbing dan mengendalikan orang.

#### 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah kehidupan sosial, fisik dan psikologis suatu organisasi mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja para karyawannya.

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan pembayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang atau barang jasa atau hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan.

4) Sistem Manajemen yang terdapat di Perusahaan tersebut

Sistem manajemen adalah rangkaian proses dan prosedur yang dimanfaatkan untuk memastikan bahwa suatu perusahaan dapat memenuhi standar dan melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

**3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Muhammad Busro, (2018:99-100) ada beberapa dimensi dan indikator dalam kinerja yaitu :

**a. Hasil Kerja**

Hasil kerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Berikut indikator dari hasil kerja :

1) Kualitas hasil kerja

Yaitu hasil kerja yang dapat diukur dengan tingkat efektifitas dan efisiensi kinerja para karyawan dalam meraih sasaran dan tujuan perusahaan dengan baik.

2) Kuantitas hasil kerja

Yaitu berapa lama karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat setiap kecepatan karyawan tersebut bekerja.

3) Efisiensi dalam menyelesaikan tugas

Merupakan ukuran keberhasilan dalam aktivitas yang dinilai berdasarkan besarnya waktu kerja dalam melaksanakan tugas dan sumber daya yang dipakai dalam mencapai hasil yang diharapkan.

**b. Perilaku kerja**

Ialah sifat, tingkah laku para karyawan yang mereka ditunjukkan saat sedang melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja. Berikut indikator dari perilaku kerja :

1) Disiplin dalam bekerja

Kedisiplinan dalam bekerja yaitu segala bentuk tindakan untuk menegakan standar-standar atau peraturan yang telah ditentukan perusahaan.

2) Inisiatif

Inisiatif dalam bekerja ialah suatu tindakan dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari rekan kerja atau atasan.

3) Ketelitian

Ketelitian dalam bekerja yaitu ketepatan dalam bertindak untuk melakukan pekerjaan.

### c. Sikap Pribadi

Sikap pribadi merupakan sikap dalam perilaku sosial yang melekat dalam diri para karyawan, saat berhubungan dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dari sikap pribadi yaitu :

#### 1) Kejujuran

Kejujuran merupakan suatu sikap yang harus dimiliki dan melekat dalam diri karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya. Serta adanya kejujuran yang tertanam oleh karyawan akan menimbulkan kepercayaan antara satu orang dengan yang lainnya.

#### 2) Kreativitas

Kemampuan yang melekat pada diri seseorang dalam menciptakan ide baru yang baik dan benar dengan menghubungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikan suatu ide yang baru.

## B. Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut Muhammad Busro (2018:26) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, pengetahuan dan faktor-faktor internal individu lainnya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Mitrani dalam Muhammad Busro (2018:25) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam kepada seseorang serta perilaku yang dapat dipresisi pada berbagai tugas pekerjaan dan keadaan.

Menurut Menurut Lyle M Spencer dan Singne M Spencer dalam Mahmudah Enny (2019:140) Kompetensi adalah *“an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”* (karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disintesis bahwa kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki seseorang dalam pengetahuan serta kepribadian yang mendalam dan melekat dengan hubungan kausal dalam pelaksanaan yang efektif.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Mahmudah Enny (2019:32-33) beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, ialah :

### **a. Keyakinan dan Nilai-Nilai**

Keyakinan tentang diri seseorang akan mempengaruhi perilaku. Jika seseorang memikirkan bahwa mereka tidak mempunyai inovatif dan kreatif, alhasil mereka tidak akan pernah mencoba untuk melakukan hal-hal yang baru dalam melakukan sesuatu, karena setiap orang harus berfikir

secara positif tentang diri mereka sendiri dan memperlihatkan karakteristik orang yang berpikir baik.

**b. Keterampilan**

Dalam meningkatkan keterampilan individu akan meningkatkan kemampuannya kecakapan dalam kompetensi, karena pergerakan SDM yang bersungguh-sungguh menunjukkan bahwa SDM ini memiliki kualitas yang optimal.

**c. Pengalaman**

Kompetensi memerlukan pengalaman. Antara lain : pengalaman dalam berorganisasi, menyelesaikan masalah, komunikasi didepan kelompok, dan sebagainya.

**d. Karakteristik Kepribadian**

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Seseorang berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar walaupun dapat berubah, Tetapi kepribadian cenderung tidak mudah untuk berubah.

**e. Motivasi**

Menghargai hasil kerja bawahan serta memberikan dampak positif pada motivasi seseorang. Emosional yang tinggi dapat membatasi penguasa kompetensi, contohnya : menjadi malu, takut membuat kesalahan, merasa tidak disukai.

**f. Kemampuan Intelektual**

Kompetensi tergantung pada pemikiran seperti pemikiran analisis dan konseptual. Pemikiran-pemikiran tersebut menimbulkan kepekaan dalam seseorang sumber daya manusia bekerja karena pengetahuannya tinggi.

**g. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam hal seperti seleksi karyawan, proses rekrutmen, sistem penghargaan, filosofi organisasi dalam visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan kebiasaan.

**3. Ruang Lingkup Kompetensi**

Menurut Sudarmayanti dalam Mahmudah Enny (2019:33-34) mengemukakan kompetensi mencakup :

**a. Kompetensi Teknis**

Keahlian dan pengetahuan, dalam mencapai hasil yang disepakati, kemampuan untuk memecahkan persoalan dan mencari alternatif baru.

**b. Kompetensi Konseptual**

Kemampuan dalam menguji berbagai pengendalian dan mengubah perspektif.

### c. **Kompetensi untuk Hidup dalam Ketergantungan Kemampuan**

Termasuk kemampuan dalam berkomunikasi, mendapatkan kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

## 4. **Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Menurut Muhammad Busro, (2018:36) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator dari kompetensi yaitu :

### a. **Pengetahuan**

Yaitu pemahaman dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan bisa melakukan pekerjaannya dan bagaimana mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan. Adapun indikatornya sebagai berikut :

#### 1) **Pengetahuan Dasar yang Dimiliki**

Pengetahuan dasar dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan sebagai contoh ketika karyawan ditempatkan di posisi administrasi maka karyawan harus mempunyai keahlian dalam bidang tersebut.

#### 2) **Perhatian Terhadap Kualitas**

Pengetahuan setiap karyawan terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukannya dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik.

### 3) Efisiensi Kerja

Efisiensi ketika menyelesaikan tugas yaitu ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya waktu kerja dalam melaksanakan tugas.

### b. Kemampuan

Yaitu kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Contohnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif. Adapun indikator dari kemampuan yaitu :

#### 1) Bertanggung jawab.

Sikap yang harus dimiliki karyawan atas apa yang harus ditanggung jawabkan dari tugas yang telah dibebankan atau atas segala hal yang telah dilakukannya baik disengaja maupun tidak sengaja.

#### 2) Efektivitas.

Kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu yang tepat berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan oleh perusahaan.

#### 3) Menyelesaikan masalah.

Kemampuan yang dimiliki karyawan yaitu dengan upaya berpikir untuk menghadapi dalam menyelesaikan masalah yang ada.

### c. Keterampilan

Yaitu kemampuan dasar yang melekat pada setiap individu karyawan yang dilatih dan diasah terus menerus agar berkembang dan memiliki potensi sehingga karyawan menjadi profesional untuk melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu. Adapun indikator dari keterampilan yaitu :

1) Keahlian

Yaitu kemampuan karyawan ketika melakukan tugas serta tanggung jawab dengan baik.

2) Pengalaman

Penguasaan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tentang metode suatu pekerjaan dari pekerjaan sebelumnya.

3) Kecepatan kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang lebih singkat dari sebelumnya akan tetapi dengan baik dan benar.

### C. Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:51), segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan, serta mempengaruhi dalam mengerjakan tugas, misalnya dengan adanya penerangan cahaya yang baik, *Air Conditioner* (AC), dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017), menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah lingkungan dimana para karyawan bekerja yang didalamnya terdapat unsur keadaan dimana karyawan bekerja.

Mahmudah Enny (2019:56), mendefinisikan lingkungan kerja yakni sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil kerja yang baik, dimana dalam lingkungan tersebut terdapat fasilitas yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk memaksimalkan kerja dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas maka peneliti dapat mensintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dimana para karyawan bekerja dan melakukan pekerjaannya hingga maksimal.

## **2. Aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:55), lingkungan kerja dibagi dari beberapa bagian meliputi :

### **a. Pelayanan Kerja**

Melayani karyawan adalah hal yang patut dilakukan setiap perusahaan. Layanan perusahaan yang baik memungkinkan karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, bertanggung jawab di tempat kerja, dan menjaga reputasi baik perusahaan dengan produktivitas dan perilaku ditempat kerja.

### **b. Kondisi Kerja**

Di sisi lain, manajemen perusahaan berupaya untuk mencapai kondisi kerja terbaik agar karyawan merasa tenang dalam bekerja. Keadaan kerja tersebut termasuk pencahayaan yang memadai, suhu

memadai, pengembangan kebisingan yang terkendali, efek warna, kebutuhan ruang, dan keamanan.

### **c. Hubungan Karyawan**

Hubungan ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Hal tersebut karena ada hubungan antara semangat dengan kesenangan kerja, dan ada hubungan antara hubungan yang baik antara sesama rekan dengan kenikmatan kerja. Hubungan yang tidak harmonis antar karyawan akan menurunkan semangat dan antusiasme, sehingga menurunkan produktivitas.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:52), secara umum faktor-faktor yang lingkungan kerja meliputi :

#### **a. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor ini merupakan jenis lingkungan yang dekat dengan tempat seseorang bekerja. Keadaan di lingkungan kerja dapat berpengaruh pada prestasi seseorang yang bekerja, antara lain :

##### **1) Rencana Ruang Kerja**

Keteraturan tata letak serta penempatan bagian dari pekerjaan, yang mempunyai dampak terhadap ketenangan dan penampilan karyawan dalam bekerja.

##### **2) Rancangan Pekerjaan**

Pertimbangkan ruang lingkup dan proses pekerjaan serta cara pelaksanaannya, kebijakan tempat kerja yang tidak sesuai untuk kesehatan karyawan membahayakan kesejahteraan mereka.

### 3) Kondisi Lingkungan Kerja

Pencahayaan serta kebisingan mempengaruhi kenyamanan para karyawan dalam bekerja.

### 4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam konteks tingkat pekerjaan saat ini, sangat dibutuhkan ruang kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan, yang dimaksud privasi di sini adalah “Keleluasaan pribadi” terhadap segala sesuatu yang menyangkut dirinya dan organisasinya. Sementara itu *acoustical* privasi berkaitan dengan pendengaran.

## b. Faktor Lingkungan Psikis

Psikis lingkungan adalah hal-hal yang berkaitan dengan sosial dan keorganisasian hubungan. Psikis kondisi yang terjadi mempengaruhi kerja karyawan meliputi :

### 1) Pekerjaan yang Berlebihan

Waktu bekerja terbatas atau terlalu banyak pekerjaan yang mendesak dapat memberikan tekanan pada karyawan, yang mengarah pada hasil yang buruk.

### 2) Sistem Pengawasan yang Buruk

Sistem pemantauan kurang baik dan tidak efektif akan menyebabkan penyakit lain, seperti ketidakseimbangan politik serta kurangnya umpan balik kinerja.

3) Frustrasi

Frustrasi akan menghambat upaya tercapainya sasaran, misalnya ambisi perusahaan tidak sesuai dengan ambisi karyawan, jika keadaan ini terus berlanjut maka akan menyebabkan frustrasi karyawan.

4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan dalam pekerjaan akan mempengaruhi metode karyawan ketika bekerja, seperti perubahan keadaan kerja.

5) Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok

Hal tersebut akan terjadi ketika kedua belah pihak mengejar sasaran secara bersamaan dan bersaing dalam mencapai suatu tujuan. Pertikaian semacam tersebut akan berdampak keburukan, yakni perdebatan komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama.

#### 4. Efektifitas Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:56), dalam mewujudkan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

**a. Cahaya**

*Output* cahaya yang baik dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja, karena mereka bekerja secara maksimal, membuat lebih sedikit kesalahan, serta mata tidak mudah lelah.

## **b. Warna**

Warna adalah faktor penting untuk mengoptimalkan kinerja seseorang, terutama ketika warna yang tepat digunakan untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan, warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka menjaga kebahagiaan dan ketenangan kerja karyawan.

## **c. Udara**

Mengenai faktor udara ini, koefisien udara biasanya suhu udara, serta jumlah uap air di udara.

## **d. Suara**

Dalam menghindari kebisingan, dalam menempatkan instrumen bising seperti mesin tik, pesawat terbang, telepon dan tempat parkir sepeda motor di tempat yang telah ditentukan agar tidak mengganggu tugas pekerja.

## **5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi dan indikator dari lingkungan kerja yaitu :

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Suatu kondisi dimana semua keadaan yang ada di lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja secara langsung atau tidak langsung, atau disebut lingkungan kerja fisik. Indikator lingkungan kerja fisik adalah :

- 1) Penerangan Cahaya

Kondisi terang atau redupnya atau intensitas pencahayaan. Pada area kerja.

2) Temperatur

Suhu yang menunjukkan derajat panas area kerja.

3) Kelembaban

Konsentrasi kandungan dari uap air yang ada di udara.

4) Sirkulasi Udara

Sistem pengudaraan secara natural melalui ventilasi udara yang terdapat pada area kerja.

5) Kebisingan

Suara yang tidak diinginkan, dan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

6) Bau-bauan

Aroma yang ditimbulkan melalui pengharum ruangan atau secara alami dari bunga.

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi yang diidentikkan dengan hubungan kerja. Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah :

1) Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan

Interaksi yang terjadi antara atasan dengan karyawannya dalam melaksanakan tugas.

2) Hubungan Kerja Antar Rekan Kerja

Interaksi yang terjadi antara karyawan dan rekan kerjanya dalam melaksanakan tugas.

## **D. Kompensasi**

### **1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Larasati (2018:90), mendefinisikan kompensasi adalah total kompensasi yang diterima tenaga kerja mengenai jasa yang diberikan kepada karyawan perusahaan, serta kompensasi adalah segala balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tenaga kerjanya.

Menurut Mahmudah Enny (2019:37), mengemukakan kompensasi yakni imbalan untuk jasa yang pegawai berikan selaku wujud apresiasi pada pekerjaan serta kontribusi pegawai pada organisasi.

Menurut Wibowo (2017:289), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kinerja yang telah diberikan kepada tenaga kerja. Kompensasi ialah keseluruhan paket yang ditawarkan organisasi kepada tenaga kerja sebagai imbalan dari penggunaan tenaga kerjanya.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disintesis bahwa kompensasi merupakan jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan atas imbalannya terhadap penggunaan tenaga kinerja dalam perusahaan.

### **2. Metode Kompensasi**

Metode pemberian kompensasi menurut Larasati (2018:100) adalah sebagai berikut :

#### **a. Metode Tunggal**

Merupakan metode dalam penetapan gaji yang didasarkan kepada ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki seseorang. Alhasil tingkat golongan serta gaji seseorang hanya ditetapkan kepada ijazah terakhir yang dijadikan standar.

#### **b. Metode Jamak**

Adalah metode gaji yang didasarkan pada beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok.

### **3. Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Menurut Mahmudah Enny (2019:41), dimensi dan indikator kompensasi meliputi :

#### **a. Kompensasi Langsung**

Merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada semua pekerja dalam bentuk uang. Dengan indikator sebagai berikut:

##### **1) Gaji**

Merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periode bagi karyawan tetap serta mempunyai jaminan.

##### **2) Upah**

Adalah balas jasa yang disetorkan bagi karyawan harian berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati pembayarannya.

##### **3) Insentif**

Adalah imbalan langsung yang diberikan untuk karyawan karena hasil kerjanya melewati target yang ditetapkan.



## b. Kompensasi Tidak Langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang dialokasikan berlandaskan ketentuan organisasi kepada seluruh tenaga kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan indikator sebagai berikut :

### 1) Asuransi

Adalah sebuah jaminan yang ditanggung oleh perusahaan seperti jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan lain-lain.

### 2) Tunjangan

Adalah kompensasi tambahan yang diperoleh karyawan dari perusahaan selain gaji pokok.

## E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021)	Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan maupun parsial penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Gogo Ade Putra Irianto (2020)	Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan maupun parsial variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
3	Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi (2018)	Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan maupun parsial variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## F. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro (2018:26), menyatakan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, pengetahuan dan faktor-faktor internal individu lainnya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan adanya kompetensi baik yang dimiliki seseorang maka akan meningkatkan efektifitas kinerjanya, karena seseorang yang mempunyai kompetensi baik akan mengerjakan pekerjaan yang dibebankan berdasarkan pengetahuan dan keahlian masing-masing karyawan.

Menurut Afandi (2016:51), menyatakan bahwa lingkungan kerja yakni semua hal sekitar karyawan, dimana mampu memberikan pengaruh pada pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang berkualitas serta kenyamanan maka pengaruh karyawan akan berdampak besar untuk tujuan organisasi.

Menurut Larasati (2018:90), kompensasi ialah seluruh penghasilan berbentuk uang maupun barang diperoleh pegawai untuk ganjaran atas jasanya

bagi organisasi. Dengan adanya kompensasi baik, oleh karena itu pegawai akan memberikan dampak besar bagi perusahaan sebagai imbalan atas kinerjanya di dalam perusahaan.

Konsep teori ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsul Arifin, Hadi Sunaryo, dan M Khoirul ABS (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Muhammad Busro (2018:26), menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap karyawan maka akan membuat pekerjaan yang akan diselesaikannya menjadi efektif. Karena keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Maka semakin baik kompetensi, setiap karyawan akan meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Konsep teori ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

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

Menurut Afandi (2016:51), merupakan segala situasi yang ada di tempat kerja bagi karyawan yang dapat membantu mereka dalam meningkatkan kinerjanya saat ini seperti kebersihan tempat kerja, kegaduhan, kelembapan, temperature penerangan, ventilasi dan alat perlengkapan kerja lainnya. Dengan adanya lingkungan baik dan berkualitas maka akan memberikan kenyamanan serta suasana yang kondusif bagi karyawan.

Konsep teori ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gogo Ade Putra Irianto (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

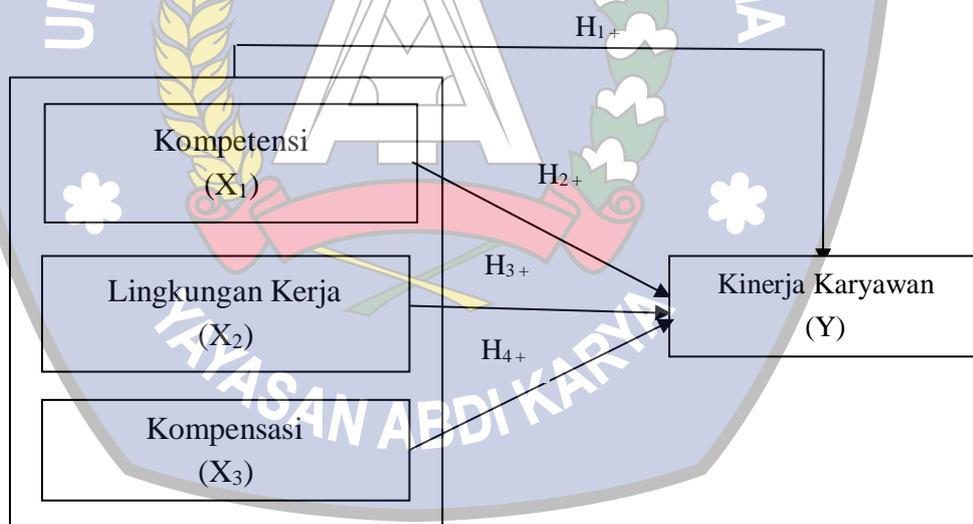
Menurut Malayu SP. Hasibun dalam Sri Larasati (2018 : 91) kompensasi adalah semua penghasilan yang berbentuk uang atau barang yang diperoleh

seseorang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan akan mendorong motivasi karyawan dalam bekerja, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Konsep teori ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raden Yeti Sumiaty (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan konsep teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran Teoritis**

**G. Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Diduga Kompetensi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kompensasi (X<sub>3</sub>) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

H<sub>2</sub> : Diduga Kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
(Y)

H<sub>4</sub> : Diduga Kompensasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Sejarah Perusahaan

PT. Pundee Global Huresindo merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang jasa *outsourcing*. Didirikan pada tahun 2001 oleh ahli sumber daya manusia, PT. Pundee Global Huresindo telah mendapatkan rasa hormat dari medan bisnis. Dua indikator yang paling jelas adalah telah memesan lebih dari seratus pelanggan dan mencatat lebih dari 25.000 karyawan ditempatkan. PT. Pundee Global Huresindo Bekerjasama dengan banyak perusahaan Retail seperti SOGO, Seibu, Alun-alun, Danamon, Star Summarecon, Pasaraya, dan lain-lain.

Berikut ini adalah daftar fungsi tempat PT. Pundee Global Huresindo bekerja :

- a. Promotor, IT Crew, *Sales Promotion Girl/Boy*, *Beauty Assistant* : untuk industri retail, didedikasikan baik untuk retailer maupun *product owner*, mulai dari Super/Hyper Market, Elektronik, *department store*, bahan bangunan, dan lain-lain.
- b. Pameran SPG/SPB, Usher : untuk pameran, program promosi pemasaran, acara di industri apa pun.
- c. Pelayan : untuk restoran, kafe, bar dan *lounge*, dan bisnis terkait.
- d. Teknis : proyek teknis seperti pemeliharaan gedung, elektrik, mekanik, dan lain-lain.

Misi dan Visi PT. Pundee Global Huresindo, memberikan *service* terbaik untuk perusahaan klien dan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan.

PT. Pundee Global Huresindo didukung oleh staf internal yang terlatih, menempati ruang kantor 500 M2 di Jakarta, Bandung, dan Surabaya untuk mencakup lokasi kerja nasional. Program digital terintegrasi adalah salah satu kunci kami untuk menjaga akurasi, kecepatan, efisiensi, dan keamanan.

## **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober – Februari 2021 Objek yang diteliti adalah PT. Pundee Global Huresindo yang beralamat di Radio Dalam Square, Jl. Radio Dalam Raya No.2E, RT.3/RW.11, Gandaria Utara, Kec. Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12140.

## **C. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh tiga variabel independen yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

## **D. Hipotesis Statistik**

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan yang bersifatnya masih sementara. Maka dapat dirumuskan hipotesis statistik dalam penelitian ini yaitu :

$H_0 : \beta \leq 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta > 0$  : Terdapat pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta \leq 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ha2 :  $\beta > 0$  : Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Ho3 :  $\beta \leq 0$  : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha3 :  $\beta > 0$  : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho4 :  $\beta \leq 0$  : Tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Ha4 :  $\beta > 0$  : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## E. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:68), merupakan nilai atau sifat dari seseorang, serta kegiatan atau objek yang memiliki variasi yang ditentukan pada peneliti untuk dipelajari kemudian disimpulkan.

#### a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent variable*), ialah variabel yang diduga dipengaruhi atau menjadi akibat adanya beberapa variabel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah :

##### 1) Kinerja karyawan (Y)

###### a) Definisi Konseptual

Menurut Muhammad Busro (2018), menyatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan suatu aktivitas serta menyempurnakannya sesuai pada tanggung jawab yang diharapkan.

###### b) Definisi Operasional

Merupakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan PT Pundee Global Huresindo dengan penuh tanggung jawab dan

tugas yang diberikan dengan disertakan kemampuan, keahlian yang dimiliki karyawan dan dapat dilihat dari indikator yang dipakai yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

**b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas (*Independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab akibat adanya variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1) Variabel Kompetensi ( $X_1$ )

a) Definisi Konseptual

Menurut Muhammad Busro (2018:25), mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan komponen dari kepribadian yang melekat serta mendalam pada seseorang yang dapat diprediksi kepada berbagai kondisi dan tugas.

b) Definisi Operasional

Kompetensi adalah segala sesuatu yang melekat pada diri seorang berupa kemampuan, keterampilan serta keahlian dalam bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas yang telah dibebarkannya melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan pada PT Pundee Global Huresindo. Dan dapat dilihat dari indikator yang dipakai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

## 2) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

### 1) Definisi Konseptual

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan lingkungan kerja merupakan seluruh keadaan di sekeliling para karyawan yang dimana sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja dalam melakukan kerjanya sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang optimal, dimana dalam lingkungan tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan.

### 2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja, baik non-fisik maupun fisik yang berpengaruh dalam pelaksanaan melaksanakan pekerjaannya dalam mendukung untuk melakukan tugas yang diberikan, sehingga dapat memajukan efisiensi kinerja seseorang yang bekerja di PT Pundee Global Huresindo dan dapat dilihat dari indikator yang dipakai yaitu lingkungan kerja non-fisik terdiri dari hubungan kerja atasan kepada bawahan, dan hubungan kerja antar sesama rekan, serta Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari penerangan di tempat kerja, sirkulasi di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, keamanan di tempat kerja, dan tatawarna di tempat kerja.

### 3) Variabel Kompensasi (X3)

#### a) Definisi Konseptual

Menurut Mahmudah Enny (2019), mengatakan bahwa kompensasi yaitu imbalan untuk jasa yang pegawai berikan selaku wujud apresiasi pada pekerjaan serta kontribusi pegawai pada organisasi.

#### b) Definisi Operasional

Kompensasi ialah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang maupun barang, atas jasa yang telah dialokasikan demi pencapaian tujuan PT Pundee Global Huresindo dan dapat dilihat dari indikator yang digunakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

## 2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai pada peneliti ini merupakan skala likert yaitu dengan angka 1-5 dan di setiap jawaban yang diberikan akan mendapatkan skor dan jawaban responden akan mendukung pernyataan tersebut. Menurut Sugiyono (2019:146), skala likert dapat dipakai dalam mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau kelompok orang pada fenomena sosial atau variabel penelitian dan skala likert yang dipakai pada penelitian ini adalah :

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skala Likert</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini Metode pengumpulan data yang dilakukan ialah : Sugiyono (2019:194), mengungkapkan bahwa pengumpulan data dapat dilaksanakan menurut aturan yang berbeda, sumber yang berbeda dan metode yang berbeda. Saat melihat dari sumber data, sumber primer dan sekunder dapat digunakan untuk pengumpulan data. Sumber sekunder merupakan sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen dan Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Di dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

##### **a. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku Sugiyono (2019:203) Observasi adalah cara yang kompleks terdiri dari beberapa proses biologis dan psikologis. Pada penelitian ini, peneliti mendatangi objek penelitian

untuk melakukan pengamatan langsung kegiatan PT. Pundee Global Huresindo.

**b. Wawancara**

Sugiyono (2019:195), mengemukakan bahwa wawancara dimanfaatkan pada metode pengumpulan data jika peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan dalam mendapatkan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan *interview* dengan manajer dan beberapa karyawan dalam memperoleh data jelas dan lengkap.

**c. Studi Pustaka**

Penelitian melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan informasi serta data yang ditemukan dari hasil penelitian sebelumnya seperti skripsi, tesis, jurnal dan bahan literatur lainnya dan dari berbagai buku-buku.

**d. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar menggunakan kertas *hard copy*.

## **G. Jenis Data**

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapati langsung dari subjek penelitian. Data primer yang diperoleh peneliti didapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada subjek penelitian yang berisi daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dalam bentuk dokumen, publikasi yang sudah dalam bentuk jadi. Peneliti memperoleh data ini dari buku-buku, jurnal-jurnal serta buku panduan lainnya yang berkaitan topik dalam skripsi ini.

## **H. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi merupakan generalisasi wilayah yang meliputi objek/subjek serta mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari untuk kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi di bagian Office pada PT Pundee Global Huresindo dengan jumlah populasi 57 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari karakteristik serta jumlah yang dimiliki oleh populasi ini. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel yang artinya semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 57 sampel.

### I. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel (Sebelum Uji Coba)**

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan Wirawan (Muhammad Busro, 2018:99-100)	Hasil Kerja	Kualitas	1,2,3	Likert (1-5)
			Kuantitas	4,5,6	
			Efisiensi	7,8,9	
		Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	10,11,12	
			Inisiatif	13,14,15	
			Ketelitian	16,17,18	
		Sifat Peribadi	Kejujuran	19,20,21	
Kreativitas	22,23,24				
2	Kompetensi (Muhammad Busro, 2018:36)	Pengetahuan	Pengetahuan dasar yang dimiliki	1,2,3	Likert (1-5)
			Perhatian terhadap kualitas	4,5,6	
			Efisiensi kerja	7,8,9	
		Kemampuan	Bertanggung jawab	10,11,12	
			Efektifitas	13,14,15	
			Menyelesaikan masalah	16,17,18	
		Keterampilan	Keahlian	19,20,21	
			Pengalaman	22,23,24	
			Kecepatan kerja	25,26,27	
3	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan cahaya	1,2,3	Likert (1-5)
			Temperatur	4,5,6	
			Kelembaban	7,8,9	

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
			Sirkulasi udara	10,11,12	
			Kebisingan	13,14,15	
			Bau-bauan	16,17,18	
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	19,20,21	
			Hubungan kerja antar rekan kerja	22,23,24	
4	Kompensasi (Mahmudah Enny, (2019:41))	Kompensasi Langsung	Gaji	1,2,3	Likert (1-5)
			Upah	4,5,6	
			Insentif	7,8,9	
		Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi	10,11,12	
			Tunjangan	13,14,15	

## J. Metode Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis deskriptif merupakan statistik yang dipakai dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum yang termasuk dalam analisis deskriptif antara lain merupakan penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, (pengukuran tendensi sentral). Perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan persentase.

## 2. Uji Kelayakan Instrumen

### a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2017:52) uji validitas dipakai bertujuan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner terbilang valid jika pernyataan pada kuesioner mampu dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson yaitu cara mengambil keputusan pada uji validasi dalam penelitian ini yaitu :

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

#### 1) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.3**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Kode Item	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,421	>	0,361	Valid
	Y2	0,555	>	0,361	Valid
	Y3	0,720	>	0,361	Valid
	Y4	0,651	>	0,361	Valid
	Y5	0,810	>	0,361	Valid
	Y6	0,829	>	0,361	Valid
	Y7	0,727	>	0,361	Valid
	Y8	0,761	>	0,361	Valid
	Y9	0,759	>	0,361	Valid
	Y10	0,686	>	0,361	Valid
	Y11	0,647	>	0,361	Valid
	Y12	0,691	>	0,361	Valid
	Y13	0,735	>	0,361	Valid
	Y14	0,639	>	0,361	Valid
	Y15	0,742	>	0,361	Valid
	Y16	0,716	>	0,361	Valid
	Y17	0,806	>	0,361	Valid
	Y18	0,857	>	0,361	Valid

Y19	0,505	>	0,361	Valid
Y20	0,425	>	0,361	Valid
Y21	0,534	>	0,361	Valid
Y22	0,658	>	0,361	Valid
Y23	0,651	>	0,361	Valid
Y24	0,585	>	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, yaitu tabel uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 24 pernyataan dinyatakan valid semua dikarenakan nilai r hitung > r tabel.

2) Uji Validitas Kompetensi (X<sub>1</sub>)

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Kode Item	r hitung	Kondisi	r tabel	Kriteria
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,412	>	0,361	Valid
	X1.2	0,566	>	0,361	Valid
	X1.3	0,504	>	0,361	Valid
	X1.4	0,458	>	0,361	Valid
	X1.5	0,720	>	0,361	Valid
	X1.6	0,570	>	0,361	Valid
	X1.7	0,579	>	0,361	Valid
	X1.8	0,732	>	0,361	Valid
	X1.9	0,563	>	0,361	Valid
	X1.10	0,724	>	0,361	Valid
	X1.11	0,583	>	0,361	Valid
	X1.12	0,673	>	0,361	Valid
	X1.13	0,668	>	0,361	Valid
	X1.14	0,836	>	0,361	Valid
	X1.15	0,621	>	0,361	Valid
	X1.16	0,361	=	0,361	Tidak Valid
	X1.17	0,602	>	0,361	Valid
	X1.18	0,624	>	0,361	Valid
	X1.19	0,323	<	0,361	Tidak Valid
	X1.20	0,580	>	0,361	Valid
	X1.21	0,613	>	0,361	Valid
	X1.22	0,528	>	0,361	Valid

X1.23	0,575	>	0,361	Valid
X1.24	0,387	>	0,361	Valid
X1.25	0,624	>	0,361	Valid
X1.26	0,775	>	0,361	Valid
X1.27	0,529	>	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, yaitu tabel uji validitas variabel kompetensi ( $X_1$ ) maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 27 pernyataan, dimana ada 25 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

### 3) Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 3.5**

**Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Variabel	Kode Item	$r$ hitung	Kondisi	$r$ tabel	Kriteria
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,310	<	0,361	Tidak Valid
	X2.2	0,592	>	0,361	Valid
	X2.3	0,671	>	0,361	Valid
	X2.4	0,604	>	0,361	Valid
	X2.5	0,580	>	0,361	Valid
	X2.6	0,534	>	0,361	Valid
	X2.7	0,666	>	0,361	Valid
	X2.8	0,721	>	0,361	Valid
	X2.9	0,581	>	0,361	Valid
	X2.10	0,544	>	0,361	Valid
	X2.11	0,619	>	0,361	Valid
	X2.12	0,678	>	0,361	Valid
	X2.13	0,600	>	0,361	Valid
	X2.14	0,287	<	0,361	Tidak Valid
	X2.15	0,406	>	0,361	Valid
	X2.16	0,265	<	0,361	Tidak Valid
	X2.17	0,476	>	0,361	Valid
	X2.18	0,376	>	0,361	Valid
	X2.19	0,415	>	0,361	Valid
	X2.20	0,503	>	0,361	Valid
	X2.21	0,607	>	0,361	Valid

	X2.22	0,633	>	0,361	Valid
	X2.23	0,578	>	0,361	Valid
	X2.24	0,709	>	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas, yaitu tabel uji validitas variabel kompetensi ( $X_2$ ) maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 24 pernyataan, dimana ada 21 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan 3 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

4) Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ )

**Tabel 3.6**  
**Uji Validitas Kompensasi ( $X_3$ )**

Variabel	Kode Item	$r$ hitung	Kondisi	$r$ tabel	Kriteria
Kompensasi ( $X_3$ )	X3.1	0,704	>	0,361	Valid
	X3.2	0,198	<	0,361	Tidak Valid
	X3.3	0,724	>	0,361	Valid
	X3.4	0,696	>	0,361	Valid
	X3.5	0,694	>	0,361	Valid
	X3.6	0,782	>	0,361	Valid
	X3.7	0,725	>	0,361	Valid
	X3.8	0,691	>	0,361	Valid
	X3.9	0,683	>	0,361	Valid
	X3.10	0,635	>	0,361	Valid
	X3.11	0,383	>	0,361	Valid
	X3.12	0,482	>	0,361	Valid
	X3.13	0,668	>	0,361	Valid
	X3.14	0,718	>	0,361	Valid
	X3.15	0,769	>	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, yaitu tabel uji validitas variabel kompetensi ( $X_3$ ) maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 pernyataan, dimana ada 14 pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai  $r$  hitung

> r tabel dan 1 pernyataan dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung < r tabel.

**Tabel 3.7**

**Definisi Operasional Variabel (Sesudah Uji Coba)**

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Butir Tidak Valid	Butir Final
1	Kinerja Karyawan Wirawan (Muhammad Busro, 2018:99-100)	Hasil Kerja	Kualitas	1,2,3	-	1,2,3
			Kuantitas	4,5,6	-	4,5,6
			Efisiensi	7,8,9	-	7,8,9
		Perilaku Kerja	Disiplin Kerja	10,11,12	-	10,11,12
			Inisiatif	13,14,15	-	13,14,15
			Ketelitian	16,17,18	-	16,17,18
		Sifat Peribadi	Kejujuran	19,20,21	-	19,20,21
Kreativitas	22,23,24		-	22,23,24		
2	Kompetensi (Muhammad Busro, 2018:36)	Pengetahuan	Pengetahuan dasar yang dimiliki	1,2,3	-	1,2,3
			Perhatian terhadap kualitas	4,5,6	-	4,5,6
			Efisiensi kerja	7,8,9	-	7,8,9
		Kemampuan	Bertanggung jawab	10,11,12	-	10,11,12
			Efektifitas	13,14,15	-	13,14,15
			Menyelesaikan masalah	16,17,18	16	17,18
		Keterampilan	Keahlian	19,20,21	19	20,21
			Pengalaman	22,23,24	-	22,23,24
			Kecepatan kerja	25,26,27	-	25,26,27
3	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan cahaya	2,3	1	2,3
			Temperatur	4,5,6	-	4,5,6
			Kelembaban	7,8,9	-	7,8,9
			Sirkulasi udara	10,11,12	-	10,11,12
			Kebisingan	13,15	14	13,15
			Bau-bauan	17,18	16	17,18
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan	19,20,21	-	19,20,21
			Hubungan kerja	22,23,24	-	22,23,24

No	Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Butir Tidak Valid	Butir Final
			antar rekan kerja			
4	Kompensasi (Mahmudah Enny, (2019:41))	Kompensasi Langsung	Gaji	1,3	2	1,3
			Upah	4,5,6	-	4,5,6
			Insentif	7,8,9	-	7,8,9
		Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi	10,11,12	-	10,11,12
			Tunjangan	13,14,15	-	13,14,15

Berdasarkan tabel 3.7 diatas dapat dijelaskan bahwa dari penyebaran yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan uji coba 30 responden masih ada beberapa pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel. Total dari 90 instrumen pernyataan terdapat 84 item instrument pernyataan dinyatakan valid dan 6 item pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2017: 47) uji reliabilitas yaitu dalam mengukur kuesioner yang memiliki indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan *reliabel* jika jawaban tersebut pada pernyataan itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara yang dilakukan peneliti untuk menguji reliabilitas jawaban kuesioner adalah dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha  $>$  0,6, maka kuesioner dinyatakan reliabel apabila :

- Jika Cronbach Alpha  $>$  0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel
- Jika Cronbach Alpha  $<$  0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliable

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Batas nilai	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,945	0,60	Reliable
Kompetensi(X1)	0,926	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,896	0,60	Reliable
Kompensasi (X3)	0,904	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel 3.8 diatas yaitu hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa semua data penelitian dapat dinyatakan reliabel karena semua nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

**3. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2017: 154), uji normalitas bertujuan dalam menguji apakah dalam model regresi, variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dalam uji normalitas ialah :

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Melihat normal atau tidaknya data yang signifikansi dengan signifikansi lebih besar dari alpha 5% ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka menunjukan bahwa berdistribusi normal.

## **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Imam Ghozali (2017:103), uji multikolinearitas bertujuan dalam menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas (*Independent*).

Metode dalam uji multikolinieritas yaitu dapat melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), apakah nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Imam Ghozali (2017:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot yaitu :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik—titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **d. Uji Autokorelasi**

Menurut, Imam Ghozali (2017:107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada

periode sebelumnya. Untuk mengetahui korelasi atau tidaknya penelitian ini menggunakan metode Uji Durbin-Watson (DW test) yaitu :

- Jika  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- Jika  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data, penelitian ini melakukan metode regresi linear berganda, guna bertujuan mencari hubungan antara variabel *Independen* dan variabel *dependen* yaitu dengan cara menganalisis variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adapun rumus untuk memperoleh persamaan model regresi linear berganda yaitu

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

$Y$  : Kinerja Karyawan.

$\alpha$  : Nilai Konstanta.

$\beta$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Kompetensi.

$X_2$  : Lingkungan Kerja.

$X_3$  : Kompensasi.

$e$  : Variabel lain yang mempengaruhi.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F (Uji Anova/Simultan)

Dalam penelitian ini uji F (Uji Simultan) digunakan dalam menentukan ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5% dapat diperoleh dengan berdasarkan nilainya yaitu dengan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Sedangkan dalam mengetahui pengaruh simultan dari variabel berdasarkan nilai signifikansi adalah sebagai berikut :

- Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## b. Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dilaksanakan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel. Dalam menentukan t tabel ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel.

- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya berpengaruh secara parsial
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak berpengaruh secara parsial

Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi :

- Jika Signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya berpengaruh signifikan
- Jika Signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan

## c. Uji Koefisien Determinan

Pada uji koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel Independen menjelaskan terhadap variabel Dependen. Nilai ( $R^2$ ) adalah 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana hasil regresi yang baik akan menghasilkan nilai yang optimal. Sedangkan hasil dari nilai  $R^2$  yang kecil, artinya kemampuan variabel-variabel dependen mempunyai batasan tertentu.

## BAB IV

### ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Sesuai dengan rencana, peneliti ini memperoleh sampel sebanyak 57 responden. Setiap responden diberikan kuesioner untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang sudah disediakan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung menggunakan *hardcopy*. Berikut hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Penyebaran Kuesioner**

Keterangan	Jumlah Responden
Kuesioner yang disebar	57
Kuesioner yang kembali	57
<i>Response rate</i> %	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pundee Global Huresindo pada bagian office yang disebarkan yaitu sebanyak 57 kuesioner, dan kuesioner yang diambil dengan utuh sebanyak 57 responden.

## B. Profil Responden

Gambaran umum mengenai responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo dan profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2  
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	38	66.7	66.7	66.7
	Wanita	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa dari 57 responden yang disebarkan, terdapat 38 orang (66,7%) berjenis kelamin pria dan 19 orang (33,3%) berjenis kelamin wanita. Responden dalam penelitian ini banyak yang berjenis kelamin pria karena memang perusahaan membutuhkan karyawan pria sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3  
Profil Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	5	8.8	8.8	8.8
	26-31	23	40.4	40.4	49.1

32-37	13	22.8	22.8	71.9
>38	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 profil responden berdasarkan usia maka dapat dijelaskan bahwa dari sebanyak 57 responden yang disebar, responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 5 orang atau (8,8%), usia 26-31 tahun sebanyak 23 orang atau (40,4%), usia 32-37 tahun sebanyak 13 orang atau (22,8%), dan usia > 38 tahun sebanyak 16 orang atau (28,1%). Responden dalam penelitian ini banyak yang berusia 26 - 31 tahun karena memang perusahaan banyak membutuhkan karyawan yang masih memiliki usia produktif.

### 3. Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4

#### Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

##### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	28.1	28.1	28.1
	Diploma	10	17.5	17.5	45.6
	S1	31	54.4	54.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 profil responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa terdapat 16 orang atau (28,1%) yang berpendidikan SMA/SMK Sederajat, 10 orang atau (17,5%) yang berpendidikan Diploma, dan 31 orang atau (54,4%) yang berpendidikan S1. Responden dalam penelitian ini

banyak yang berpendidikan S1 karena perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang dibutuhkan di perusahaan.

### C. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran tentang statistic data seperti min, max, mean, standar deviasi dan lainnya untuk mengukur suatu distribusi data.

Dalam penelitian ini analisis deskriptif dapat disajikan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	57	75	120	97.60	10.623
Kompetensi	57	75	125	94.77	11.244
Lingkungan Kerja	57	71	105	93.81	9.631
Kompensasi	57	45	70	55.86	6.189
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji deskriptif di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dengan sampel sebanyak 57 responden diperoleh skor total minimum 75 , skor total maximum 125, dan mean 94,77 dengan standar deviasi nya 11,244. Dengan standar deviasinya merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya yaitu 11,244.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan sampel sebanyak 57 responden diperoleh skor total minimum 71, skor total maximum 105, dan mean 93,81 dengan standar deviasi nya 9,631. Dengan standar deviasinya merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya yaitu 9,631

3. Pada variabel Kompensasi ( $X_3$ ) dengan sampel sebanyak 57 responden diperoleh total skor minimum 45, total skor maximum 70, dan mean 55,86 dengan standar deviasinya 6,189. Dengan standar deviasinya merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya yaitu 6,189.
4. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 57 responden diperoleh total skor minimum 75, skor maximum 120, dan mean 97,60 dengan standar deviasinya 10,623. Dengan standar deviasinya merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya yaitu 10,623.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2017: 154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel mengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menguji normalitas data dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S). dengan melihat nilai signifikannya selanjutnya peneliti menggunakan pengujian *Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis yang diagonal dan akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

**a. Metode Kolmogorov-Smirnov (K-S)**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.99904526
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.078
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

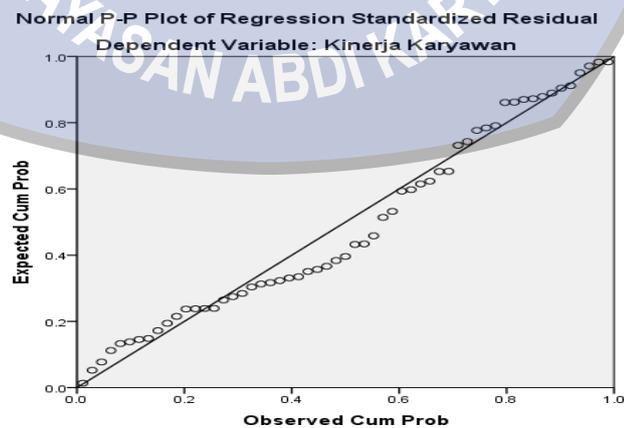
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar ( $0,056 > 0,05$ ) sehinggalah dapat disimpulkan bahwa data pengujian berdistribusi normal.

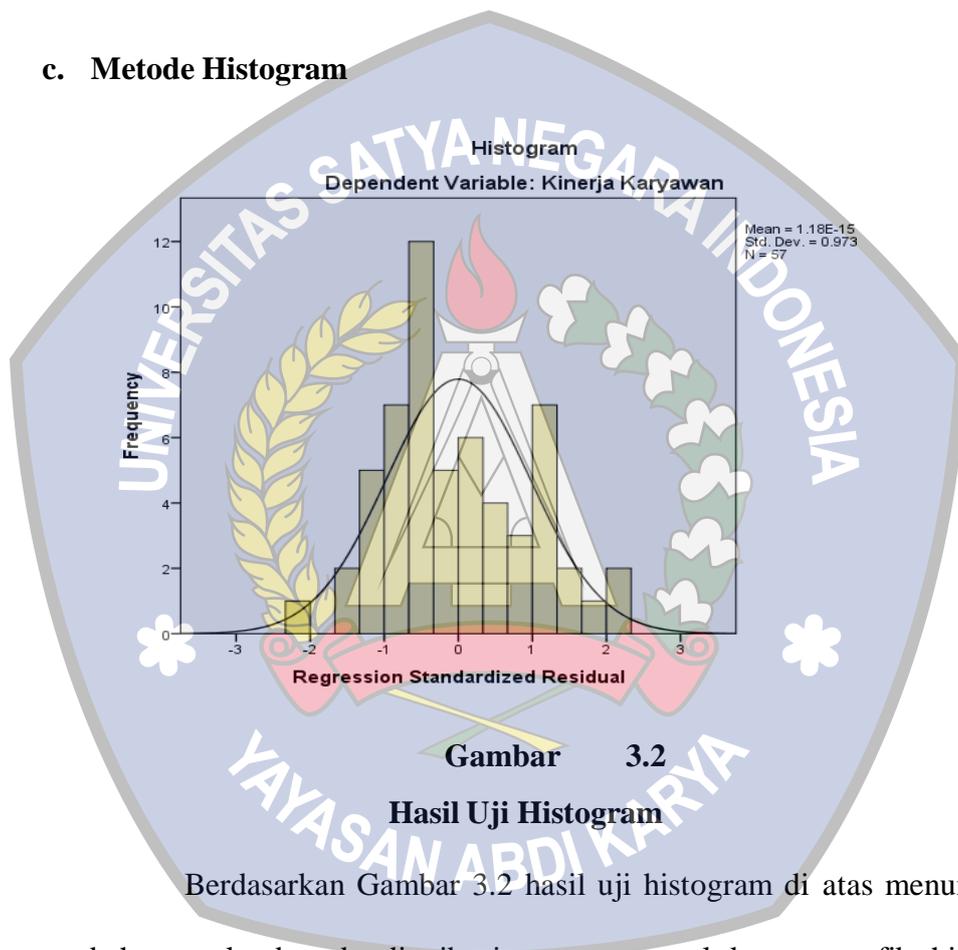
**b. Metode P-Plot**



**Gambar 3.1**  
**Hasil Uji P-Plot**

Berdasarkan Gambar 3.1 hasil uji P-Plot di atas maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### c. Metode Histogram



**Gambar 3.2**

### Hasil Uji Histogram

Berdasarkan Gambar 3.2 hasil uji histogram di atas menunjukkan bahwa pola data berdistribusi secara normal karena grafik histogram mengikuti kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2017:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas

(Independent). Metode dalam uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut merupakan tabel hasil uji multikolinieritas yang telah disajikan :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.939	1.065
	Lingkungan Kerja	.984	1.017
	Kompensasi	.939	1.065

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

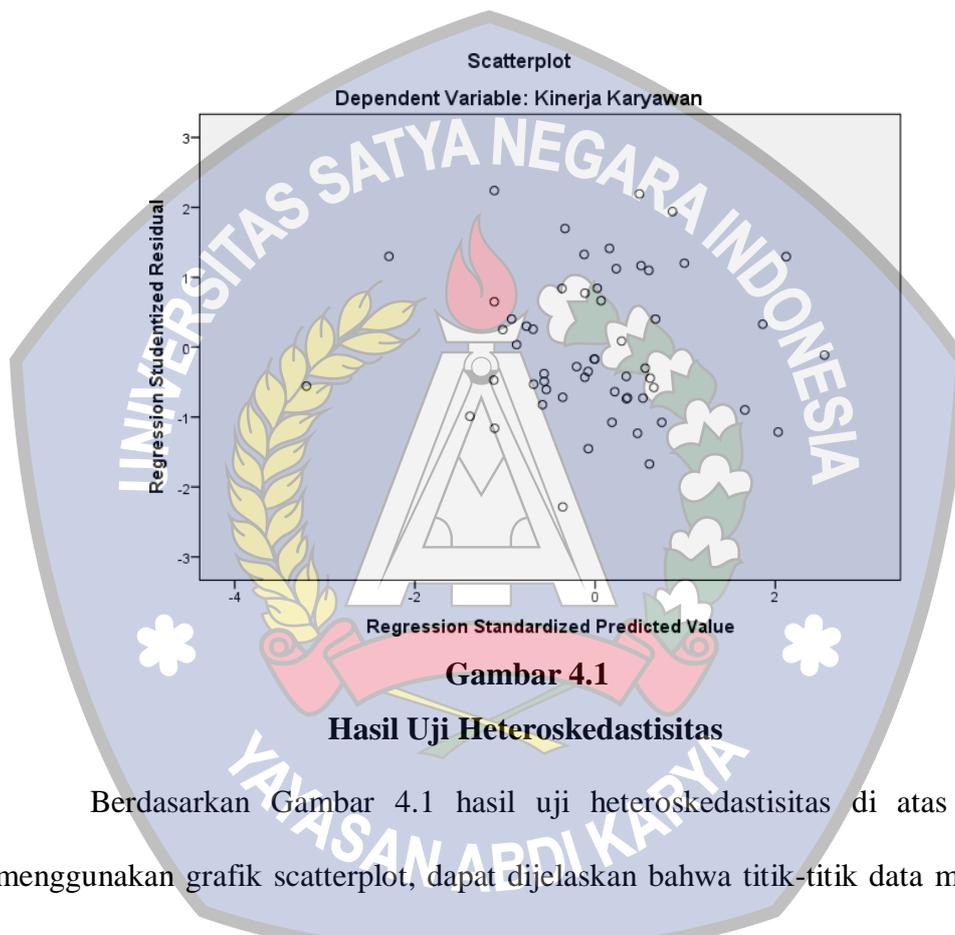
Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel penelitian ini memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2017:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik—titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas di atas dengan menggunakan grafik scatterplot, dapat dijelaskan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas seperti bergelombang. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **4. Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)**

Menurut, Imam Ghozali (2017:107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan

pengguna pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Untuk mengetahui korelasi atau tidaknya penelitian ini menggunakan metode Uji Durbin-Watson (DW test) yaitu :

- a. Jika  $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. Jika  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- c.  $DL < DW < 4-DL$ , artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.242	9.250	1.981

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil uji autokorelasi dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki nilai Durbin Watson sebesar 1,981 dan jumlah sampel ( $n$ ) = 57 dengan variabel independen ( $k$ ) = 3. Pada uji autokorelasi ini menggunakan level signifikansi 5%. Dan dapat diperoleh nilai  $DU = 1,6845$  dan nilai  $DL = 1,4637$  Sehingga nilai  $4-DU = 2,3455$  Jadi nilai  $DU < DW < 4-DU$  ( $1,6845 <$

1,981 < 2,3455) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

### E. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, guna untuk mencari hubungan antara variabel *Independen* dan variabel *dependen* yaitu dengan cara menganalisis variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.009	19.589		.664	.510
	Kompetensi	.313	.113	.331	2.758	.008
	Lingkungan Kerja	.268	.129	.243	2.070	.043
	Kompensasi	.534	.206	.311	2.588	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji regresi linier berganda maka dapat diketahui nilai *standardized Coefficients* (Beta) sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + 0,331 X_1 + 0,243 X_2 + 0,311 X_3 + e$$

- a. Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ) bersifat positif sebesar 0,331 yang berarti jika variabel meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,331 dengan asumsi variabel lain tetap.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bersifat positif sebesar 0,243 yang berarti jika variabel meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ) bersifat positif sebesar 0,331 yang berarti jika variabel meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,331 dengan asumsi variabel lain tetap.

## **F. Uji Hipotesis**

### **1. Uji F (Simultan)**

Dalam penelitian ini uji F (Uji Simultan) digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). dan dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Menentukan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. dengan  $df_1$  = jumlah variabel - 1 ( $4-1$ ) = 3, dan  $df_2$  =  $n - k - 1$  ( $57 - 3 - 1$ ) = 53, dari  $df_1$  dan  $df_2$  maka akan memperoleh hasil  $F_{tabel} = 2,78$ .

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784.682	3	594.894	6.952	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4535.038	53	85.567		
	Total	6319.719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji F simultan maka dapat dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 6,952 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 yang menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  dan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan variabel independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

## 2. Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk menentukan  $t_{tabel}$  ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  maka besarnya  $df = (57 - 3 - 1) = 53$  dari hasil penghitungan  $df$  maka akan memperoleh  $t_{tabel} = 2,00575$

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.009	19.589		.664	.510
	Kompetensi	.313	.113	.331	2.758	.008
	Lingkungan Kerja	.268	.129	.243	2.070	.043
	Kompensasi	.534	.206	.311	2.588	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji t parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Kompetensi (X1) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,758 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,008 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,070 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,043 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel Kompensasi (X3) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,588 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel Independen dapat menjelaskan variabel Dependen. Nilai ( $R^2$ ) adalah

0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dimana hasil regresi yang baik akan menghasilkan nilai yang tertinggi. Sedangkan hasil dari nilai  $R^2$  yang kecil, artinya kemampuan variabel-variabel dependen mempunyai batasan tertentu.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531 <sup>a</sup>	.282	.242	9.250

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,242 atau 24,2 %, yang berarti 24,2% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dan sisanya 0,758 atau 75,8% dijelaskan oleh variabel lain.

## G. Interpretasi Hasil dan Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil uji F simultan penelitian ini memperoleh nilai  $F_{hitung}$  6,952 >  $F_{tabel}$  2,78 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen

(Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,331 (33,1%), sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,243 (24,3%), dan variabel kompensasi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,311 (31,1%).

Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Adjusted R Squared menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variabel independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) sebesar 0,242 atau 24,2% dan sisanya 0,758 atau 75,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **2. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang ada di PT. Pundee Global Huresindo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,758 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,008 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki kontribusi

atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,331 (33,1%)

Berdasarkan hasil rata-rata skor instrumen kuesioner variabel kompetensi maka diperoleh nilai skor tertinggi pada dimensi pengetahuan yaitu pada indikator pengetahuan dasar yang dimiliki dengan nilai skor 233. Sedangkan yang memiliki nilai skor terendah yaitu pada dimensi keterampilan yaitu pada indikator kecepatan kerja dengan nilai skor 205. Maka dengan ini karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Pundee Global Huresindo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,070 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,043 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,243 (24,3%).

Berdasarkan hasil rata-rata skor instrumen kuesioner variabel lingkungan kerja maka diperoleh nilai skor tertinggi pada dimensi lingkungan kerja fisik yaitu pada indikator kelembaban yang dimiliki dengan nilai skor 261. Sedangkan yang memiliki nilai skor terendah yaitu pada dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu pada indikator hubungan kerja antar rekan kerja dengan nilai skor 250. Maka

dengan ini kurangnya keakraban hubungan kerja antar rekan kerja lainnya didalam maupun diluar perusahaan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di PT. Pundee Global Huresindo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai Variabel kompensasi (X3) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,588 > 2,00575$ )  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,311 (31,1%).

Berdasarkan hasil rata-rata skor instrumen kuesioner variabel kompensasi maka diperoleh nilai skor tertinggi pada dimensi kompensasi tidak langsung yaitu pada indikator asuransi yang dimiliki dengan nilai skor 260. Sedangkan yang memiliki nilai skor terendah yaitu pada dimensi kompensasi langsung yaitu pada indikator insentif dengan nilai skor 195. Maka dengan ini karyawan belum menerima insentif yang sesuai dengan prestasi kerja.

## H. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

### 1. Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada hasil uji F simultan penelitian ini memperoleh nilai  $F_{hitung}$  6,952 >  $F_{tabel}$  2,78 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,331 (33,1%), sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,243 (24,3%), dan variabel kompensasi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,311 (31,1%).

Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Adjusted R Squared menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh ketiga variabel independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) sebesar 0,242 atau 24,2% dan sisanya 0,758 atau 75,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Menurut Muhammad Busro (2018:25), mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada

seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan kerjanya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Mahmudah Enny (2019), mengatakan bahwa kompensasi yaitu imbalan untuk jasa yang pegawai berikan selaku wujud apresiasi pada pekerjaan serta kontribusi pegawai pada organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021), yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang ada di PT. Pundee Global Huresindo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,758 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,008 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,331 (33,1%)

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Muhammad Busro (2018:26), menyatakan bahwa kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan adanya kompetensi yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan maka juga akan meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan mengerjakan pekerjaan yang dibebankan berdasarkan pengetahuan dan keahlian masing-masing karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Gogo Ade Putra Irianto (2020) dan Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Pundee Global Huresindo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,070 > 2,00575$ )  $H_a$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,043 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien hanya sebesar 0,243 (24,3%).

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Afandi (2016:51), menyatakan bahwa lingkungan kerja yakni semua hal sekitar karyawan, dimana mampu memberikan pengaruh pada pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik serta kenyamanan maka pengaruh karyawan akan berdampak besar bagi tujuan perusahaan.

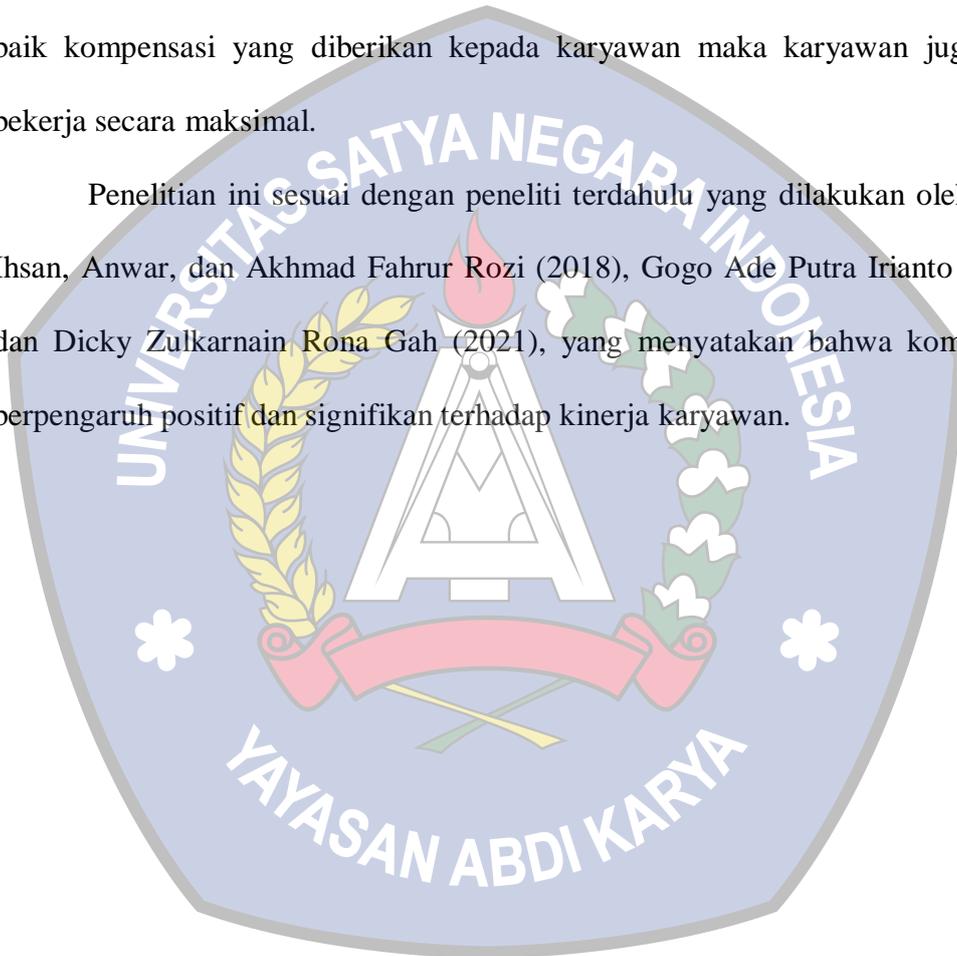
Penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi (2018), Gogo Ade Putra Irianto (2020), dan Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di PT. Pundee Global Huresindo memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t parsial yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai Variabel kompensasi (X2) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,588 > 2,00575$ )  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,311 (31,1%).

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Malayu SP. Hasibun dalam Sri Larasati (2018:91) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan mendorong motivasi karyawan dalam bekerja, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka karyawan juga akan bekerja secara maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi (2018), Gogo Ade Putra Irianto (2020), dan Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini yang menguji Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat penulis sarankan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo sebagai berikut :

1. Pada variabel kompetensi nilai dengan skor terendah pada dimensi keterampilan yaitu pada indikator kecepatan kerja dengan nilai skor 205. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo

belum mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Berhubung karyawan merasa belum tepat pada waktunya ketika sedang menyelesaikan tugas yang telah diberikan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dan jika perlu menambahkan kegiatan pelatihan kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan keahlian serta pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pada variabel lingkungan kerja nilai dengan skor terendah pada dimensi lingkungan kerja non fisik yaitu pada indikator hubungan kerja antar rekan kerja dengan nilai skor 250. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja, kurangnya keakraban antar rekan kerja lainnya didalam maupun diluar perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus membuat suasana yang harmonis seperti mengadakan acara pagi ceria atau copy morning agar mempengaruhi hubungan yang baik serta akrab antar karyawan dengan karyawan yang lainnya.
3. Pada variabel kompensasi nilai skor terendah pada dimensi kompensasi langsung yaitu pada indikator insentif dengan nilai skor 195. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum menerima insentif yang sesuai dengan prestasi kerjanya, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerjanya, agar karyawan lebih merasa dihargai dan menambah semangat kerja, dengan hal ini bisa membuat kinerja karyawan meningkat.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh dari variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 24,2%. Oleh karena itu dalam penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengganti dengan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain-lain yang sesuai dengan kondisi permasalahan yang diteliti. Dapat juga jumlah sampel penelitian lebih besar lagi sehingga kontribusi sumbangan pengaruhnya akan menjadi lebih besar terhadap kinerja karyawannya.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku Referensi :

- Afandi Pandi. 2016 *“Concept and Indicator Human Resources Management For Management Research”*. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *“Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Enny Mahmudah. 2019. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Cetakan pertama. Penerbit Ubhara Manajemen Press, Surabaya, Jawa timur.
- Fahmi, Irham. 2016. *“Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia konsep & kinerja”*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali Imam. 2017 *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23”* Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati Sri. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Cetakan Pertama, Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”* Edisi ke 2 cetakan ke-1 Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2017 *“Manajemen Kinerja”*. Edisi Kelima, Cetakan ke-12, Desember. Depok : Rajawali Pers.

### Sumber Jurnal

- Agung Surya Dwianto dan Pupung Permatasari (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2, Juni 2019.
- Aji Tri Budiarto dan Amelia Katini (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk. SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Kreatif*, Vol. 3 No. 1.
- Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vo. 8 No. 1, April 2018

- Dicky Zulkarnain Rona Gah (2021). "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar". *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, Volume 1 No.1 (2021).
- Gogo Ade Putra Irianto (2020). "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk". e-ISSN : 2461-0593, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 9, Nomor 11, November 2020.
- Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi (2018). "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RS UK) Jember. p-ISSN : 2443-2830, e-ISSN : 2460-9471. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol 4, No.2 Desember 2018 Hal.161-173.
- Raden Yeti Sumiaty (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madani*. Vol. 3
- Syamsul Arifin, Hadi Sunaryo, dan M. Khoirul ABS (2018). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. E-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen FE Unisma.
- Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. E-Jurnal.Unsrat.ac.id.



**Lampiran 1 : Pra kuesioner (25 Responden)**

**KUESIONER**

**(Kuesioner Pra Survey Penelitian)**

Hal : Permohonan Bantuan Kuesioner

Kepada Yth

Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Di Tempat

Hormat kami,

Dengan ini saya sampaikan bahwa dalam rangka menyelesaikan studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Satya Negara Indonesia. Adapun judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundee Global Huresindo”**

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak / Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Kuesioner dirancang dengan sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak / Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Jawaban tersebut kami jamin kerahasiaannya dan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Farhan Zahwa Dinan Kusumah

## ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

### A. Tujuan

Mengetahui berapa persen Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

### B. Variabel Penelitian

1. Kompetensi(X1)
2. Lingkungan Kerja (X2)
3. Kompensasi (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

### C. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  18-25  26-31  32-37  
 38-43  44-49  50-55
4. Pendidikan :  SMA/SMK  Diploma  
 S1
5. Masa Kerja :  1-5 Th  6-10 Th

### D. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pertanyaan dibawah ini dengan benar dan jujur
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban paling benar
3. Pertanyaan / Pernyataan harus dijawab semua

### Variabel X1 : Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1	Pengetahuan dasar yang dimiliki.			25
2	Bertanggung jawab dalam pekerjaan.			25
3	Dapat menyelesaikan masalah sendiri.			25
4	Kecepatan dalam bekerja.			25
5	Keahlian yang dimiliki.			25

### Variabel X2 : Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja			25
2	Suhu udara yang segar membuat saya nyaman dalam bekerja			25
3	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada			25
4	Lingkungan kerja yang nyaman membantu proses kerja yang efektif dan efisien			25
5	Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang baik meningkatkan semangat dalam bekerja			25

### Variabel X3 : Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1	Upah/gaji yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan			25
2	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan			25
3	Saya akan mendapatkan bonus apabila saya dapat mencapai target perusahaan			25
4	Upah/gaji yang diberikan sesuai dengan ketentuan pemerintah (UMR)			25
5	Gaji yang diberikan cukup untuk kebutuhan saya sehari-hari			25

**Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian (57 Responden)**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PUNDEE  
GLOBAL HURESINDO**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Pundee Global Huresindo

Di Tempat

Perihal : **Permohonan menjawab kuesioner Penelitian**

Dengan Hormat,

Saya Farhan Zahwa Dinan Kusumah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Satya Negara Indonesia sedang melakukan pengumpulan data tugas akhir skripsi yang bertujuan sebagai syarat dalam mendapatkan gelar sarjana. Agar penelitian ini mempunyai kredibilitas yang tinggi saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini, dengan cara memberi tanda (l) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Semua informasi yang diterima dari Kuesioner penelitian ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademis semata.

Demikianlah, Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Hormat Saya,

**Farhan Zahwa Dinan Kusumah**

### A. Identitas Responden

- Nama : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Umur :  18-25  26-31  32-37  
 38-43  44-49  50-55
- Pendidikan :  SMA/SMK  Diploma  S1  S2
- Masa Kerja :  1-5 Th  6-10 Th

### B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberi tanda (l) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setelah Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, mohon dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternative jawaban dan skor:
  1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. = Tidak Setuju (TS)
  3. = Ragu-ragu (R)
  4. = Setuju (S)
  5. = Sangat Setuju (SS)

### Contoh Pengisian Kuesioner

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.					□
2	Saya senang bila diberikan tugas yang menantang			□		
3	Gaji yang diterima sesuai dengan yang saya harapkan.				□	

### **KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5
<b>Dimensi Hasil Kerja</b>						
<b>A. Kualitas</b>						
1	Karyawan bekerja sesuai dengan tujuan serta sasaran perusahaan					
2	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan					
3	Karyawan berkerja dengan baik dan benar					
<b>B. Kuantitas</b>						
4	Karyawan bersedia bekerja diluar jam operasional (lembur)					
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan oleh atasan					
6	Karyawan mampu bekerja sesuai target					
<b>C. Efisiensi</b>						
7	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, sebelum batas waktu yang telah ditetapkan					
8	Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan dengan akurat					
9	Karyawan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					

Dimensi Perilaku Kerja						
<b>D. Perilaku Kerja</b>						
10	Karyawan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu					
11	Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
12	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
<b>E. Inisiatif</b>						
13	Karyawan mampu mengevaluasi pekerjaan sendiri					
14	Karyawan membantu rekan kerja yang sedang kesulitan					
15	Karyawan bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
<b>F. Ketelitian</b>						
16	Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian					
17	Karyawan sangat memperhatikan hasil kerja					
18	Karyawan selalu mengevaluasi tugas agar tidak terjadi kesalahan					
<b>Dimensi Sifat Pribadi</b>						
<b>G. Kejujuran</b>						
19	Karyawan memiliki sifat pribadi yang jujur dalam melaksanakan pekerjaannya					
20	Karyawan selalu bertanya apabila mengalami kesulitan dalam bekerja					
21	Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja					
<b>H. Kreativitas</b>						
22	Karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
23	Karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja					
24	Karyawan bekerja dengan pengetahuan yang luas					

### **KOMPETENSI**

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5
<b>Dimensi Pengetahuan</b>						
<b>A. Pengetahuan dasar yang dimiliki</b>						
1	Pengetahuan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan di luar <i>Job Description</i>					
2	Pengetahuan membuat karyawan dapat					

	menyelesaikan tugas dengan baik dan benar					
3	Pengetahuan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
<b>B. Perhatian terhadap kualitas</b>						
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar					
5	Karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan yang sudah selesai					
6	Karyawan berkerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
<b>C. Efisiensi Kerja</b>						
7	Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan seefisien mungkin					
8	Karyawan mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan tepat waktu					
9	Karyawan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja					
<b>Dimensi Kemampuan</b>						
<b>D. Bertanggung Jawab</b>						
10	Karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan					
11	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar					
12	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
<b>E. Efektifitas</b>						
13	Karyawan mampu berkerja sesuai dengan <i>Job Description</i>					
14	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP)					
15	Kerja sama karyawan yang baik dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi					
<b>F. Menyelesaikan Masalah</b>						
16	Karyawan dapat menyelesaikan masalah sendiri					
17	Karyawan selalu bermusyawarah dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja					
18	Karyawan mampu memberikan solusi apabila terdapat permasalahan					
<b>Dimensi Keterampilan</b>						

<b>G. Keahlian</b>						
19	Keahlian karyawan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan					
20	Karyawan memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain					
21	Karyawan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan keahlian					
<b>H. Pengalaman</b>						
22	Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan perusahaan					
23	Karyawan memberikan pengalaman dengan karyawan lain, untuk meningkatkan kinerja sesama rekan kerja					
24	Pengalaman yang dimiliki karyawan membantu dalam melakukan pekerjaan					
<b>I. Kecepatan Kerja</b>						
25	Karyawan mampu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya					
26	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan					
27	Kecepatan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang utama dalam menyelesaikan pekerjaan					

## **LINGKUNGAN KERJA**

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5
<b>Dimensi Lingkungan Kerja Fisik</b>						
<b>A. Penerangan Cahaya</b>						
1	Penerangan di tempat kerja cukup memadai					
2	Penerangan yang baik mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja					
3	Penerangan yang baik menghindari resiko kesalahan karyawan dalam bekerja					
<b>B. Temperatur</b>						
4	Suhu udara yang segar membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
5	Temperatur di tempat kerja sudah baik dan nyaman					
6	Karyawan sudah beradaptasi dengan temperatur di					

	tempat kerja					
<b>C. Kelembaban</b>						
7	Ruangan kerja memiliki kelembaban yang cukup					
8	Ruangan kerja memiliki ventilasi udara yang baik					
9	Ruang kerja memiliki sirkulasi yang baik					
<b>D. Sirkulasi Udara</b>						
10	Sirkulasi udara yang baik membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
11	Kualitas ventilasi udara cukup baik					
12	Aliran udara yang baik tidak mengganggu kegiatan kerja					
<b>E. Kebisingan</b>						
13	Ruangan kerja yang tidak bising membuat tenang dalam bekerja					
14	Suara kebisingan di luar kantor cukup mengganggu dalam bekerja					
15	Suara dari kipas AC cukup mengganggu dalam bekerja					
<b>F. Bau-bauan</b>						
16	Ruangan kerja diberikan pengharum ruangan					
17	Ruangan kerja selalu dibersihkan setiap hari					
18	Pengharum udara yang dipakai tidak menimbulkan bau yang menyengat dan mengganggu					
<b>Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
<b>G. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan</b>						
19	Hubungan kerja antar atasan dan bawahan yang baik meningkatkan keharmonisan					
20	Atasan selalu memberikan semangat dan motivasi					
21	Atasan sangat peduli dengan karyawannya					
<b>H. Hubungan kerja antar rekan kerja</b>						
22	Hubungan antar rekan kerja yang harmonis memberikan kesan baik dalam bekerja					
23	Hubungan antar rekan kerja sangat akrab di dalam dan luar perusahaan					
24	Hubungan antar rekan kerja yang baik memberikan motivasi dan semangat kerja					

## **KOMPENSASI**

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5
<b>Dimensi Kompensasi Langsung</b>						
<b>A. Gaji</b>						
1	Karyawan merasa penghasilan yang diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari					
2	Karyawan menerima penghasilan tepat pada waktunya					
3	Karyawan menerima penghasilan sesuai dengan ketentuan pemerintah (UMR)					
<b>B. Upah</b>						
4	Karyawan menerima upah/komisi sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan					
5	Karyawan menerima upah/komisi sesuai ketentuan perusahaan					
6	Karyawan menerima bayaran tambahan apabila kerja lembur					
<b>C. Insentif</b>						
7	Karyawan menerima insentif sesuai dengan ketentuan perusahaan					
8	Karyawan diberi insentif oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja					
9	Karyawan menerima insentif sesuai dengan prestasi kerja					
<b>Dimensi Kompensasi Tidak Langsung</b>						
<b>D. Asuransi</b>						
10	Karyawan merasa aman dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan					
11	Karyawan mendapat BPJS Kesehatan selama bekerja					
12	Karyawan mendapat jaminan hari tua selama bekerja					
<b>E. Tunjangan</b>						
13	Karyawan merasa tunjangan yang diberikan sudah cukup adil					
14	Karyawan menerima tunjangan sesuai dengan jabatan di perusahaan					
15	Karyawan merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan perusahaan					

### Lampiran 3 : Tabulasi Kompetensi (X1)

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.17	X1.18	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	TOTAL
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	107
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	5	3	3	4	87
3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	96
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	81
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	2	93
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
7	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	92
8	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	87
9	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	77
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
11	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
16	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	108
17	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	94
18	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	99
19	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	109
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	94
21	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	110
22	4	4	4	3	3	1	1	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	97
23	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	102
24	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	1	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	87
25	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	79
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	103
28	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	3	5	96
29	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	3	106
30	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	101
31	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	89
32	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	88
33	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	87
34	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	87
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
37	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	96
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	3	4	4	108
43	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	94
44	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	5	3	3	4	87
45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	107
46	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	109
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	2	93
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
49	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	92
50	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	87
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	77
52	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	90
53	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	1	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	87
54	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	75
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	95
56	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	103
57	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	3	5	96

### Lampiran 4 : Tabulasi Lingkungan Kerja (X2)

RESPONDEN	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.15	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	TOTAL	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	72
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
7	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	87
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	85
10	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	71
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
12	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	75	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	92	
14	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	81	
15	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	3	91	
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	3	5	3	4	86	
17	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	96	
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	94	
19	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	93	
20	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	94	
21	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	95	
22	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	81	
23	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	91	
24	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	97	
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
28	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	95	
29	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	94	
30	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	94	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
32	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	94	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	82	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	84	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
37	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	82	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
39	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	84	
40	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	81	
41	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	94	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	85	
43	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	75	
44	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	92	
45	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	86	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
47	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	90	
48	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	96	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	94	
50	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	93	
51	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	94	
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	101	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	
55	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103	
56	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
57	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	96	

Lampiran 5 : Kompensasi (X3)

RESPONDEN	X3.1	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	55
3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	60
5	5	5	2	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	57
6	3	5	2	2	3	3	2	4	3	2	3	4	5	4	45
7	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	49
8	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	51
9	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	56
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	45
11	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	55
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	2	3	3	4	2	2	2	3	5	5	5	3	4	4	47
14	3	3	3	4	2	4	3	4	5	5	5	3	3	3	50
15	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
16	5	2	4	5	4	4	4	2	5	4	5	2	4	4	54
17	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	59
18	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	52
19	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	55
20	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	55
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	66
22	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	55
23	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	58
24	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	49
25	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	55
26	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	58
27	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	63
28	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	61
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	57
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59
31	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	60
32	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	54
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	2	3	3	4	2	2	2	3	5	5	5	3	4	4	47
36	3	3	3	4	2	4	3	4	5	5	5	3	3	3	50
37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
38	5	2	4	5	4	4	4	2	5	4	5	2	4	4	54
39	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	59
40	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	52
41	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	55
42	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	55
43	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	66
44	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
45	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	58
46	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	45
47	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	55
48	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	58
49	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	63
50	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
51	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	60
52	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	50
53	4	1	4	4	2	3	4	1	3	4	3	4	4	4	45
54	3	3	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	50
55	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	51
56	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	56
57	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	54

## Lampiran 6 : Kinerja Karyawan (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	111
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	84
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	114
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	111
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	94
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	87
8	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	75
9	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	81
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	75
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	103
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
14	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	93
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	104
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	89
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	93
18	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	109
19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	105
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	93
21	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	111
22	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	90
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	89
24	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	96
25	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	91
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	98
27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	99
28	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	97
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	92
30	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	96
31	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	86
32	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	89
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
34	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	96
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
36	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	111
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	96
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	99
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	104
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	89
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	93
42	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	109
43	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	105
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	93
45	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	111
46	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	100
47	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	89
48	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	111
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	94
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
51	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	87
52	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	111
53	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	81
54	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	97
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	96

## Lampiran 7 : Pemberian izin permohonan Riset

 **Pundee Associates**  
BUILDING HUMAN CAPITAL

• Jakarta • Bandung • Surabaya

Jakarta, 14 September 2021

No : 015/PGH/XI/2021  
Hal : Pemberian izin permohonan Riset

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Satya Negara Indonesia (USNI)  
Di Jakarta.

Dengan hormat,  
Menindak lanjuti surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia (USNI) pada tanggal 30 Agustus 2021 dengan nomor 760/D-EKO/VIII/2021, terkait dengan permohonan Riset, bersama ini kami mengizinkan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Management (S-1) yaitu :

Nama : Farhan Zahwa Dinan Kusumah  
NIM : 041701503125067

Untuk melakukan Riset terkait dengan penelitian Skripsi di Perusahaan PT. Pundee Global Huresindo Jakarta – Selatan.

Demikian surat Pemberian izin permohonan Riset ini kami sampaikan, atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami  
  
Aam Aminah  
Human Resources Dept.  
Manager

 UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA  
YAYASAN ABDI KARYA

PT. Pundee Global Huresindo  
Radio Dalam Square Blok 2E, Jl. Radio Dalam Raya, Gandaria Utara, Kebayoran Baru Jakarta 12140  
Ph. +62.21- 27094412, 27094413, <http://www.pundee.co.id>, email: [info@pundee.co.id](mailto:info@pundee.co.id)