

Jurnal : Egjis Sowa Buana 1211800007

Submission date: 10-Aug-2022 03:37PM (UTC+0900)

Submission ID: 1873950923

File name: JURNAL_Egjis_Sowa_Buana.doc (441K)

Word count: 4768

Character count: 34005

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAL AGUNG LANGGENG SURABAYA

Egjis Sowa Buana¹, I Dewa Ketut Raka Ardiana²

Program Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : egjissowa012@gmail.com

ABSTRACT

Employees have an important role in achieving company goals. The better the employee's performance, the faster the company's goals are achieved. So, employees must be truly competent in their fields and responsible for their duties in the company. Employee performance is influenced by various factors. This study was conducted to analyze the factors that affect the performance of employees at PT TAL Agung Langgeng Surabaya. The research method used is descriptive analysis with the number of respondents 52 people. Data collection techniques used are interviews, observations and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Factors analyzed include: work environment, work skills, compensation.

The results showed that simultaneously 69.3% of employee performance was influenced by the work environment, work skills and compensation. While the remaining 30.7% is influenced by other variables not examined in this study. Meanwhile, if viewed partially, the variables that have a significant effect on employee performance are work skills and compensation variables. While the work environment variable has no significant effect on employee performance. Based on these results, it is hoped that PT TAL Agung Langgeng Surabaya will pay attention to and improve the Work Environment, Work Skills and Compensation so that employee performance can increase.

Keywords: *employee performance, work environment, work skills, Compensation*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan umumnya didirikan untuk melangsungkan hidupnya dan mencapai suatu keuntungan secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Thaief dkk., 2015) menyebutkan bahwa tanpa didukung karyawan atau pegawai yang cocok baik dalam hal kuantitatif, kualitatif dan strategi operasional maka suatu perusahaan tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan mempromosikan masa depan dari perusahaan tersebut. Perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Memahami keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era saat ini, perusahaan yang menginginkan bertahan dalam persaingan

haruslah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), karyawan diharapkan dapat bekerja secara efisien dan profesional sehingga dapat mencapai kinerja yang melebihi harapan dan memenuhi standar kerja yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan.

Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, dan mencapai potensi penuh mereka secara efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Rendahnya kinerja pegawai tersebut merupakan anggapan atau persepsi beberapa atau sebagian kecil masyarakat yang menilai pelayanan yang diberikan kurang

maksimal, sebab masih ada sebagian pegawai yang memiliki kinerja yang baik (Sukidi dan Wajdi, 2016). Hal ini terlihat dari pegawai yang datang tepat waktu dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang menjalankan tugasnya dapat membantu rekan kerjanya, sehingga hubungan pegawai dapat terbangun dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dalam beberapa cara.

Aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Artinya lingkungan kerja yang baik dan sehat dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut. Begitu pula ketika karyawan tidak memiliki lingkungan kerja yang baik dan sehat, mereka tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya. Bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula keterampilan kerja yang dapat mendukung kinerja seorang.

Keterampilan kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil yang terbaik. Tingkat keterampilan kerja seorang karyawan tidak dapat diketahui karena keterampilan berasal dari diri seorang karyawan dan didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nor Istikomah dan Hidayat (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada, kecermatan dalam melakukan pekerjaan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tidak heran jika seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan kerja tinggi maka tinggi pula kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai tanda balas jasa dari suatu perusahaan atas kontribusi karyawan adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf

kesejahteraan mereka (Sukidi dan Wajdi, 2016).

Hasil penelitian dari Mahayasa, I. W. G. Parta (2021). menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2019) menunjukkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Parta dan Mahayasa (2021). menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Zakki, 2020) dan (Putri dan Ardiana, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratami dkk., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil review penelitian terdahulu di atas menemukan adanya inkonsistensi (tidak konsisten) hasil penelitian. Bahwa tidak selalu kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan kompensasi. Dengan demikian maka peneliti termotivasi untuk kembali menguji pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mengambil PT. TAL Agung Langgeng Surabaya sebagai objek pengamatan.

Fenomena kinerja yang terdapat pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya adalah kinerja karyawan yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga hasil kinerja yang diberikan dari para karyawan tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

1) Manajemen Sumberdaya Manusia

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah bergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar. Menurut Dessler (2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (*fairness*).

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal (Khair kk., 2016). Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3) Keterampilan Kerja

Menurut Chaerudin dkk., (2020, 144) keterampilan yaitu kemampuan menspesifikasi tujuan performansi, kemampuan mendiagnosa, keterampilan memilih strategi, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan menilai efektifitas pekerjaan. Keterampilan adalah membimbing, mengarahkan, membangun karyawan dalam belajar guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan secara terpadu.

4) Kompensasi

Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2018, 218) menyatakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5) Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya informasi mengenai kinerja, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan untuk memutuskan suatu tindakan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2005, 456) lingkungan kerja yang menyenangkan adalah lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan. Seorang pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi, mau tidak mau akan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja pegawai dapat bermacam-macam keadaannya. Ada lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan dalam tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Jeli Nata Liyas (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan Antara Keterampilan Kerja dengan Kinerja Karyawan

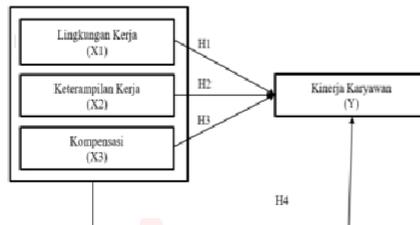
Tolo dkk (2016) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara keterampilan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indra Parta & I Gede Aryana Mahayasa (2021) yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Organisasi

yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Agung Surya Dwianto (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Kerangka konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Variabel Bebas : Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Kompensasi

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
: Garis panah merupakan garis pengaruh variabel X1, X2, X3 terhadap Y

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya.
- H2 : Keterampilan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya.
- H3 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya.
- H4 : Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah yang merupakan titik tolak penelitian sudah jelas, bila peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan bila peneliti bermaksud menguji hipotesis penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

JL. KEMUDI NO 4, Jl. Kalimas Barat No.63, Krembangan Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota SBY, Jawa Timur 60175 Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai mei 2022.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer.

Populasi dan Sampel

Populasi Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat tidak setuju.

Definisi Variabel Dan Definisi Oprasional

Definisi Variabel

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

2. Keterampilan Kerja (X2)

Keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan

untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, 30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

- a) Penerangan cahaya
- b) Suhu Udara
- c) Kebersihan
- d) Penggunaan Warna
- e) Keamanan

Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:

- a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b) Hubungan kerja antar rekan kerja

2. Keterampilan Kerja

- 1) *Basic Literacy Skill* (keterampilan dasar) : Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
- 2) *Technical Skill* (keterampilan teknis) : Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
- 3) *Interpersonal skill* (keterampilan interpersonal) : Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
- 4) *Problem Solving* (penyelesaian masalah) : Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan

menggunakan logika atau perasaannya.

3. Kompensasi

Menurut (Heriyati 2016) indikator-indikator dari kompensasi, antara lain ialah:

1. Gaji/Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

4. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016, 260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian.

Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing* (Pemeriksaan Data) yaitu proses peneliti memeriksa kembali data yang telah terkumpul untuk mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik dan dapat diolah dengan baik.
2. *Coding Data* (Pemberian Kode pada data) yaitu kegiatan merubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan.
3. Tabulasi (Pentabelan) yaitu kegiatan memasukkan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.
4. Verifikasi Data yaitu proses pencocokan data dan lampiran berkas, jika ada ketidaksesuaian antara isian dan lampiran.

Metode analisis Data dan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Sebagai alat untuk menghitung, menganalisis dan menguji data tersebut yaitu : Uji Instrumen berupa Uji Validitas, Uji Reabilitas dan Uji asumsi Klasik; serta Analisis Data berupa Analisis Regresi Linier Berganda.

Menurut Sugiyono (2016, 192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan

regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Variabel Dependent
(Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

X₁ : Variabel Independent
(Motivasi)

X₂ : Variabel Independent
(Kompensasi)

X₃ : Variabel Independent
(Pengembangan Karir)

b₁b₂b₃ : Koefisien Garis

Regresi

e : Error

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sunyoto (2014:114) adalah alat tes dan pengukuran menggunakan pertanyaan. Validitas mengacu pada signifikansi suatu tes dapat diukur secara akurat serta didapatkan pernyataannya. Sugiyono (2018:134) menyatakan bahwa uji validitas dapat dijalankan menggunakan korelasi nilai dengan pertanyaan dengan nilai variabel total. (correlated item-total correlation) dengan kriteria apabila nilai correlated item-total correlation > 0,3, maka butir instrumen dikatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,815	Valid
	X _{1.2}	0,735	Valid
	X _{1.3}	0,803	Valid
	X _{1.4}	0,764	Valid
	X _{1.5}	0,669	Valid
	X _{1.6}	0,769	Valid
	X _{1.7}	0,716	Valid
	X _{1.8}	0,604	Valid
	X _{1.9}	0,632	Valid
	X _{1.10}	0,718	Valid
	X _{1.11}	0,626	Valid
	X _{1.12}	0,790	Valid
	X _{1.13}	0,714	Valid
	X _{1.14}	0,806	Valid
	X _{1.15}	0,706	Valid

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Kesimpulan
Keterampilan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,626	Valid
	X _{2.2}	0,794	Valid
	X _{2.3}	0,837	Valid
	X _{2.4}	0,805	Valid
	X _{2.5}	0,761	Valid
	X _{2.6}	0,881	Valid
	X _{2.7}	0,772	Valid
	X _{2.8}	0,868	Valid
Kompensasi (X ₃)	X _{3.1}	0,777	Valid
	X _{3.2}	0,754	Valid
	X _{3.3}	0,772	Valid
	X _{3.4}	0,821	Valid
	X _{3.5}	0,685	Valid
	X _{3.6}	0,732	Valid
	X _{3.7}	0,822	Valid
	X _{3.8}	0,739	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,717	Valid
	Y ₂	0,874	Valid
	Y ₃	0,872	Valid
	Y ₄	0,808	Valid
	Y ₅	0,893	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₆	0,846	Valid
	Y ₇	0,761	Valid
	Y ₈	0,868	Valid
	Y ₉	0,782	Valid
	Y ₁₀	0,712	Valid

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena mempunyai nilai correlated item-total correlation > 0,3.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel diketahui melalui besaran alpha cronbach, jika besaran alpha cronbach lebih tinggi dari 0,6 dapat dinyatakan jika variabel tersebut dapat dipercaya.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

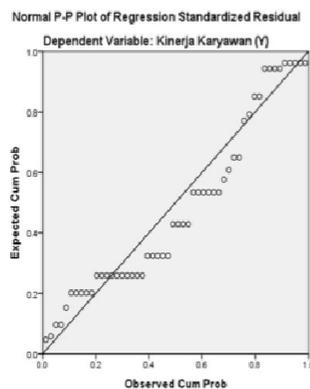
Variabel	Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,934	0,6	Reliabel
Keterampilan Kerja (X ₂)	0,924	0,6	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,893	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 5, data diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas semua indikator dari variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Delete* semua lebih besar dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah Reliabel.

Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat normal *probability plot*. Gambar berikut ini digunakan untuk mendeteksi terjadi normalitas data.



Gambar 2 Uji Normalitas
Sumber: Lampiran 6

Dari gambar 2 diketahui bahwa plot atau titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Analisis regresi mengasusikan tidak ada multikolinieritas dalam model pendekatan ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.364	2.746
	Keterampilan Kerja (X2)	.324	3.091
	Kompensasi (X3)	.525	1.905

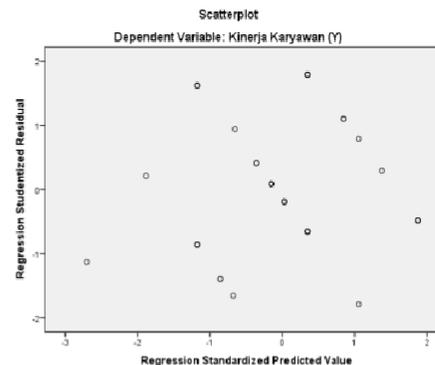
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan SPSS
Lampiran 6

2. Dari pengujian asumsi klasik, variabel tersebut menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain terlihat bebas atau tidak pada gambar 3



Gambar 3 Scatterplot

Sumber : Hasil Olahan SPSS Lampiran 6

2. Dari Gambar 3 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terima H_0 yang berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini digunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS dengan hasil yang dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.582	.351		1.657	.104
Lingkungan Kerja (X1)	.193	.144	.178	1.343	.186
Keterampilan Kerja (X2)	.426	.137	.436	3.099	.003
Kompensasi (X3)	.302	.107	.312	2.832	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 7, diolah

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0.582 + 0.193 X_1 + 0.426 X_2 + 0.302 X_3$$

3. Berdasarkan persamaan yang diperoleh diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Dalam persamaan jalur tersebut diperoleh hasil bahwa nilai β_0 (konstanta) positif yakni sebesar 0.582 sehingga dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 0.582.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) = 0.193. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja tersebut adalah positif yang mengindikasikan adanya pengaruh yang searah terhadap Kinerja Karyawan artinya jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.193.
- Nilai koefisien Keterampilan Kerja(X2) = 0.426. Nilai tersebut adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa Keterampilan Kerja yang meningkat maka akan juga menambahkan satu satuan maka Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien Kompensasi(X3) = 0.302. Nilai tersebut adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi yang meningkat maka akan juga menambahkan satu Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.674	.41397

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2)

Sumber: Lampiran 7, data diolah

Nilai koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat pada penelitian ini. Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.693 yang berarti 69.3% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 30.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0.833. Nilai tersebut menunjukkan hubungan variabel Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada penelitian ini dilakukan guna menguji adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau biasa diketahui dengan secara parsial. Berikut adalah hasil pengujian uji t dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model Anova	t_{hitung}	t Sig.
Lingkungan Kerja	1.343	.186
Keterampilan Kerja	3.099	.003
Kompensasi	2.832	.007

Sumber: Lampiran 7, diolah

Berdasarkan tabel 6 maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 terlebih dahulu

terus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar $n-k-1$ ($52-3-1 = 48$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010.

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.186 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya dengan nilai $t_{hitung} 1,343 > t_{tabel} 2,010$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima, dengan berarti tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.003 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel Keterampilan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya dengan nilai $t_{hitung} 3,099 > t_{tabel} 2,010$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan berarti terdapat pengaruh antara Keterampilan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai Sig sebesar 0.007 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya dengan nilai $t_{hitung} 2,832 > t_{tabel} 2,010$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji F (Uji Simultan)

F hitung	t Sig.
36.181	.000

Sumber: Lampiran 7, diolah

Berdasar Tabel 7 nilai sig < 5% maka variabel Lingkungan Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. TAL Agung Langgeng Surabaya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0.193 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.186, atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Lingkungan Kerja memberi pengaruh akan Kinerja Karyawan” adalah tidak terbukti dan dapat dinyatakan tidak diterima.

4. Pengaruh positif yang terjadi dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Jeli Nata Liyas (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

6. Variabel Keterampilan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0.426 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "Keterampilan Kerja memberi pengaruh akan Kinerja Karyawan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

7. Berdasarkan hasil yang diperoleh, Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara positif. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa semakin semakin tinggi Keterampilan Kerja maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan temuan I Wayan Gede Indra Parta & I Gede Aryana Mahayasa (2021) yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

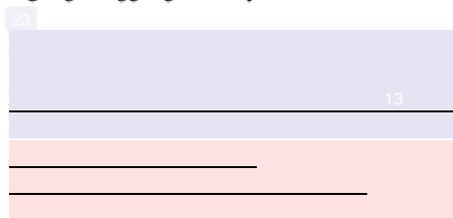
9. Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan secara langsung sebesar 0.302 dengan arah positif, dimana hubungan tersebut terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0.007 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi "Kompensasi secara langsung memberi pengaruh akan Kinerja Karyawan" adalah terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

10. Pengujian hipotesis yang telah dilakukan dibuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh positif. Hal ini berarti semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini mendukung temuan Agung Surya Dwianto (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

11.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

12. Pengujian dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F tabel sebesar 36,181 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai Sig ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya.



Agung Langgeng Surabaya.

Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang sudah dimiliki dan diterapkan karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya mempunyai nilai koefisien regresi lebih kecil dari Keterampilan Kerja, tetapi alangkah baiknya Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang sudah ada dievaluasi dan disesuaikan lagi agar Kinerja Karyawan PT TAL Agung Langgeng Surabaya lebih baik, untuk mendukung kemajuan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

13. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan, dengan adanya keterbatasan ini diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat dilakukan perbaikan agar topik pembahasan dapat di bahas lebih dalam lagi. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini anatara lain:

1. Penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan hanya

terbatas pada Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi.

2. Penelitian ini menggunakan kuesioner dimana terdapat kemungkinan jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Lingkungan Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya
2. Keterampilan Kerja mempunyai dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya
3. Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya
4. Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya

Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan saran-saran untuk peningkatan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Diharapkan PT. TAL Agung Langgeng Surabaya memperhatikan dan meningkatkan Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi agar Kinerja Karyawan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah periode pengamatan, karena semakin lama interval waktu maka semakin besar peluang kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang diteliti agar lebih akurat. Diharapkan juga mengembangkan variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. TAL Agung Langgeng Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Surya Dwianto, P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2*, 217-221.

Chaerudin, A. (2020). *Sumber daya manusia : pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Chandra, T. &. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 131-140.

Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. United Kingdom: Pearson.

Endang Kustini, D. A. (2021). adalah Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GARUDA DAYA PRATAMA SEJAHTERA (GARUDA INDONESIA GROUP). *VOLUME 1, NOMOR 3*, 311-313.

Febrio Lengkon, V. P. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (MINAHASA SELATAN). *Vol.7 No.1 Januari 2019*, 288-289.

Hendryatna, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RADJAWALI. *The Asia Pacific Journal of Management Studies Vol. 6 No. 2*, 71-73.

Khair, H. B. (2016). *Manajemen Strategi (1st ed.)*. medan: UMSU PRESS.

Liyas, J. N. (2019). *Vol. 15, No. 2*, 257-258.

ORIGINALITY REPORT

20%
SIMILARITY INDEX

16%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

15%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
2	Submitted to Udayana University Student Paper	2%
3	repository.stei.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas PGRI Semarang Student Paper	2%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	1%
9	ejournal.uniska-kediri.ac.id	

Internet Source

1%

10

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

11

jurnal.buddhidharma.ac.id

Internet Source

1%

12

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

1%

13

core.ac.uk

Internet Source

1%

14

123dok.com

Internet Source

<1%

15

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

<1%

16

webserver.rcub.bg.ac.rs

Internet Source

<1%

17

es.scribd.com

Internet Source

<1%

18

id.123dok.com

Internet Source

<1%

19

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

<1%

20

nozdr.ru

Internet Source

<1%

21	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
22	Gusi Putu Lestara Permana, I Gusti Ngurah Darma Paramartha, Ida Ayu Winda Juniari. "ANALISIS PENGGUNAAN APLIKASI E-TICKETING BIOSKOP (M-Tix) DENGAN DIMENSI PENERIMAAN TEKNOLOGI", Widya Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication	<1 %
23	adoc.pub Internet Source	<1 %
24	docplayer.info Internet Source	<1 %
25	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
26	jfres.unipa.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
29	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
30	I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity	<1 %

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.
Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA)
Denpasar", Widya Amrita, 2021

Publication

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On