

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) STUDI KASUS PROYEK GEMPOLKREP**

**Ignatius Gusti Nusantara**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [ignatiusgusti16@gmail.com](mailto:ignatiusgusti16@gmail.com)

**Dwi Dewianawati**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [dwidewianawati@gmail.com](mailto:dwidewianawati@gmail.com)

**Agus Sunaryo**

Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

*e-mail:* [sunaryoagus9999@gmail.com](mailto:sunaryoagus9999@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of work environment, compensation and competence on employee performance at PT. Barata Indonesia (Persero) Case Study of the Gempolkrep Project partially and simultaneously. This study has a population of 104 at PT. Barata Indonesia (Persero) – Gempolkrep Mojokerto Project and using 83 respondents, so this study uses simple random sampling technique and Slovin formula in sampling with a target number of 83 respondents. This study uses a questionnaire which is distributed using google form with the help of social media. And then the data is managed and tested using the SPSS 26 software application. All statements in this research questionnaire have met the requirements and have been declared valid and reliable. The results of the classical assumption test on the normality test are normally distributed. In the heteroscedasticity test there is no heteroscedasticity problem and the multicollinearity test is not exposed to multicollinearity problems. Based on the hypothesis test using the t test, it shows that partially the work environment has no positive and insignificant effect with a t-count value  $(-0.111) < (2.020)$ , while compensation with a t-count value of 2.524 and competence with a t-count value of 5.793 this states that this variable has a positive and significant influence on the performance of employees at PT. Barata Indonesia (Persero) Gempolkrep Project Case Study because the value of t count is greater than t table with a value of 2,020. Meanwhile, the hypothesis test using the F test shows that simultaneously there is a positive and significant influence between the work environment, compensation, and competence on the performance of employees at PT. Barata Indonesia (Persero) Gempolkrep Project Case Study. This is indicated by the value of the calculated F results from the work environment, compensation, and competence variables of 3.328 while the F table value is 2.833, this proves that the calculated F value  $> F$  table and can be interpreted that simultaneously the variables of work environment, compensation, and competence has a significant effect on employee performance variables.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Competence, Employee Performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep secara parsial dan simultan. Penelitian ini memiliki populasi sebesar 104 di PT. Barata Indonesia (Persero) – Proyek Gempolkrep Mojokerto dan menggunakan 83 responden, maka penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dan rumus slovin dalam pengambilan sampel dengan jumlah target 83 responden. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang di didistribusikan dengan *google form* dengan bantuan media sosial. Dan kemudian data tersebut di kelola dan di uji menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS 26. Seluruh pernyataan pada kuisioner penelitian ini berhasil memenuhi syarat dan

telah dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian asumsi klasik pada uji normalitas berdistribusi normal. Pada uji heteroskedastisitas tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas tidak terkena masalah multikolinearitas. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung  $(-0,111) < (2,020)$ , sedangkan kompensasi dengan nilai t hitung 2,524 dan kompetensi dengan nilai t hitung 5,793 hal ini menyatakan bahwa dua variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep karena nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel dengan nilai 2,020. Sedangkan uji hipotesis dengan menggunakan uji F menunjukkan hasil secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Hal tersebut ditandai dengan nilai dari hasil hitung F dari variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi sebesar 3,328 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,833, hal ini membuktikan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel dan dapat diartikan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Keadaan ekonomi yang tidak menentu mengharuskan perusahaan untuk mempertahankan aset serta sumber daya yang dipunyai oleh perusahaan salah satu asetnya yakni sumber daya manusia ataupun karyawan. Mengingat bernilainya kedudukan sumber energi manusia selaku pelakon utama seluruh aktivitas bisnis sesuatu industri. Karyawan yang berkompeten serta mempunyai kinerja besar memiliki fungsi penting melaksanakan fungsi- fungsi manajemen industri. Dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia tidak menitik beratkan pada efektifitas serta efisiensi kinerja saja, melainkan pula menekankan pada nilai karyawan serta peran nyata karyawan yang ingin bekerja sama demi terselenggaranya aktivitas bisnis yang baik (Nongkeng dalam Purba, 2017). Sumber daya manusia merupakan aspek utama dalam pertumbuhan dunia usaha. Tujuan serta kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi pasti saja tidak permasalahan, hendak namun kerap kali kepentingan orang malah berlawanan dengan kepentingan organisasi. Supaya pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif serta efisien, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja jadi meningkat. Sudah menjadi tugas pemimpin untuk bisa menggunakan, memperhitungkan, memilah serta menempatkan sumber daya manusianya dengan pas. PT Barata Indonesia (Persero) ialah industri yang bergerak di bidang Foundry, Manufaktur, serta EPC. Dimana kantor pusat nya terletak pada Jalan Veteran 241 Gresik. Industri ini berdiri pada tahun 1924 dengan nama awal "NV BRAAT" yang saat ini berganti jadi PT Barata Indonesia (Persero). Perusahaan meyakini Human Capital merupakan hal yang absolut serta wajib dikembangkan secara terus menerus. Human Capital adalah suatu rangkaian knowledge, habits, social serta personality yang membentuk karyawan utama supaya sanggup menghasilkan serta membentuk pribaditangguh, kreatif dan penuh komitmen dalam menunjang terciptanya kinerja perusahaan secara optimal. Salah satu proyek PT Barata Indonesia (Persero) merupakan proyek EPCC di Pabrik Bioethanol serta Pabrik Gula Gempolkrep di wilayah Mojokerto dimana pada tahun 2018 pengerjaan nya dimulai serta masih berlangsung hingga saat ini. Berdasarkan fenomena tersebut ditambah dengan peneliti yang juga seorang karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Proyek Gempolkrep dan peneliti melihat bahwa secara kasat mata kinerja karyawan di proyek tersebut mengalami perubahan naik dan turun dimana hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal. Maka dari itu peneliti memiliki kesempatan meneliti permasalahan yang ada di dalam PT. Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Dalam hal ini ada tiga variabel bebas yang diambil oleh peneliti, yaitu variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi serta peneliti juga memilih variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel. Dengan ini, penelitian akan membidik mata pelajaran ujian pada tenaga kerja di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. dan mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep".

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kompensasi

Seperti yang disampaikan oleh Dessler (2015) kompensasi terdiri dari pembayaran upah, tingkat pembayaran, penghargaan, motivasi dan komisi. Dimana cicilan moneter yang berbelit-belit bisa sebagai perlindungan dan hiburan (Dessler, 2015 dalam Heryati, 2016). Berdasarkan gambaran dari pernyataan di atas, sangat mungkin beralasan bahwa upah adalah semua upah yang diterima oleh pekerja sebagai bayaran atau balas jasa untuk administrasi mereka kepada organisasi.

### 2. Lingkungan Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Robbins (2010) dalam Purba (2017) Lingkungan adalah komponen luar yang mempengaruhi pelaksanaan representatif dalam suatu organisasi atau asosiasi, dimana lingkungan menurut definisinya dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan secara keseluruhan dan lingkungan luar biasa. Sesuai Sofyandi (2008) dalam Purba (2017) kapasitas atau tindakan SDM dipengaruhi oleh tempat kerja. Nitisemito (2002) dalam Purba (2017) juga mengatakan bahwa iklim adalah wilayah di sekitar buruh yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan kewajibannya sebagai pekerja dalam organisasi.

### 3. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan maupun tugas dengan didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri (Wibowo, 2014: 271). Kompetensi itu sendiri dapat dilakukan orang tersebut di tempat kerja tentunya pada berbagai tingkatan serta memperinci standarisasi dari masing-masing tingkatan tersebut, dengan mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan oleh individual guna memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai standarisasi kualitas profesionalitas dalam bekerja, dan juga mencakup segala sudut pandang catatan dalam manajemen kinerja, keterampilan dan juga pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, serta pengembangan.

### 4. Kinerja Karyawan

Masing – masing pegawai pada dasarnya ingin melakukan atau melaksanakan pekerjaannya dengan kinerja yang memuaskan serta hasil yang baik, namun mereka juga harus mengetahui apa tujuan dari kinerja mereka, atau bagaimana kinerja mereka dievaluasi oleh perusahaan, serta apakah evaluasi kinerja ini dapat dikatakan adil, serta tingkat kompetensi yang mereka butuhkan guna mencapai kinerja tersebut (DeCenzo, 2013:244).

### 5. Perumusan Hipotesis

Dalam penelitian ini ada beberapa hipotesis, dimana hipotesis pertama ialah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Yang Kedua, Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Yang ketiga ialah, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan yang keempat ialah, Lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian Dan Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan melakukan pendekatan kuantitatif (Creswell, 1994) serta dengan metode survei dengan menggunakan sistem penilaian skala likert untuk mendapatkan data penelitian dengan penilaian

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

Dimana setelah survei dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner melalui media *google form* peneliti mengolah data tersebut pada *software* statistic IBM SPSS 26.

### 2. Populasi Dan Sampel

Dalam hal ini menurut Suharsimi (2013) populasi ialah sebuah keseluruhan dari objek penelitian dimana populasi adalah keseluruhan dari kelompok manusia yang menjadi subyek penelitian oleh peneliti kemudian disimpulkan. Populasi yang menjadi target peneliti didalam penelitian kali ini ialah 104 karyawan PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep terdiri dari 85 karyawan laki-laki dan 19 karyawan perempuan. Data jumlah karyawan ini diambil dari data karyawan proyek pada bulan September 2019.

Dimana penentuan responden pada penelitian kali ini ialah dengan rumus slovin

$n = N / (1 + N \cdot e^2)$  menjadi  $n = 104 / (1 + 104 \cdot 0,052)$

$n = 104 / (1 + 0,26)$ ,  $n = 82,53$  dibulatkan menjadi **83**

Dimana:  $n = N / (1 + N \cdot e^2)$  Dimana:  $n =$  Jumlah Sampel,  $e =$  Signifikansi,  $N =$  Jumlah Populasi  $1 =$  Konstanta

Jadi pada penelitian kali ini responden yang digunakan ialah 83 orang dengan penetapan responden nya menggunakan metode *simple random sampling*.

### 3. Definisi Operasional Variabel

- Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2015). Terkait dengan penelitian ini variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

- Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2015). Dimana dalam pengaruhnya bisa positif atau negatif dan juga bisa signifikan ataupun tidak (Ghozali, 2011). Variabel independen yang dipakai dalam penelitian kali ini ialah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi ( $X_3$ ).

### 4. Metode Analisis Data

Pada Penelitian kali ini ada beberapa pengujian yang dilakukan yaitu yang pertama ada pengujian validitas dimana pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrumen – instrument pada penelitian ini valid atau tidak dengan kriteria asumsi  $r$  hitung harus lebih besar dari  $r$  tabel. Pengujian kedua ialah uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan bahwa hasil uji dari olah data instrument akan konsisten atau memiliki hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengujian berulang dengan asumsi yang harus dipenuhi ialah apabila nilai dari Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Herminingsih, 2016). Pengujian yang selanjutnya ialah uji statistik deskriptif yang digunakan untuk mengetahui arah atau gambaran dari sebuah penelitian terdiri dari nilai rata-rata (Ghozali, 2011). Setelah itu, pengujian yang selanjutnya ialah uji hipotesis yang terdiri dari uji statistik yang digunakan untuk menunjukkan besar atau kecilnya pengaruh dari suatu variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel terikat atau variabel dependennya secara parsial (Ghozali, 2011) dengan asumsi bahwa nilai  $t$  hitung harus lebih besar dari nilai  $t$  tabel dan dengan nilai sig. yang harus kurang dari 0,05, setelah itu uji statistik F yaitu guna mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yang diteliti dengan kriteria asumsi nilai dari F hitung harus lebih besar daripada nilai F hitung, setelah uji F dilakukan pengujian selanjutnya ialah uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk melihat sebesar apakah persentase (dalam %) pengaruh dari variabel – variabel independen dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Setelah semua pengujian statistic selesai dilakukan, pengujian yang selanjutnya ialah uji asumsi klasik dimana dalam uji asumsi klasik terdapat tiga pengujian yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas digunakan untuk menunjukkan dan mengetahui bahwa penyebaran atau distribusi terhadap kuisioner penelitian berjalan normal atau tidak dimana untuk mengetahui hasil dari uji normalitas ada dua cara yaitu dengan melihat grafik histogram berbentuk lonceng pada IM SPSS 26 dengan asumsi apabila penyebaran titik – titik data menjauhi garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal, secara otomatis hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2011), sedangkan cara yang kedua untuk mengetahui hasil uji normalitas ialah dengan melihat hasil normal *probability* pada IBM SPSS 26 dengan sistem *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui data penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, dengan cara menguji apakah nilai dari sig. lebih besar atau lebih kecil dari 0,05. Setelah uji normalitas, pengujian selanjutnya ialah uji heteroskedastisitas yang digunakan untuk menganalisis dan menguji suatu model regresi apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan varians diantara residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians antara residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homokedastisitas (Hermaningsih, 2016) dan pengujian heteroskedastisitas berhasil dengan asumsi nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 dengan menggunakan *Glejster Test*. Uji multikolonieritas digunakan untuk menganalisis dan menguji serta meninjau apakah terdapat hubungan atau korelasi lebih dari satu dalam variabel independen pada model regresi (Purwanto, 2009) dengan asumsi untuk membuktikan terjadinya multikolonieritas atau tidak yaitu apabila nilai dari tolerance < 0,1 atau jika nilai VIF > 10. Jika nilai tolerance > 0,1 dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas di persamaan regresi penelitian (Ghozali, 2011).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

KUISIONER	NILAI PEARSON CORRELATION	KETERANGAN
X1.1	.560	VALID
X1.2	.502	VALID
X1.3	.663	VALID
X1.4	.709	VALID
X1.5	.796	VALID

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.2 Uji Validitas Lingkungan kerja**

KUISIONER	NILAI PEARSON CORRELATION	KETERANGAN
X2.1	.683	VALID
X2.2	.657	VALID
X2.3	.793	VALID
X2.4	.673	VALID
X2.5	.816	VALID

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.3 Uji Validitas Kompensasi**

KUISIONER	NILAI PEARSON CORRELATION	KETERANGAN
X3.1	.834	VALID
X3.2	.880	VALID
X3.3	.835	VALID
X3.4	.875	VALID
X3.5	.874	VALID

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.3 Uji Validitas Kompetensi**

KUISIONER	NILAI PEARSON CORRELATION	KETERANGAN
Y1.1	.784	VALID
Y1.2	.813	VALID
Y1.3	.847	VALID
Y.4	.775	VALID
Y.5	.709	VALID

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

VARIABEL	NILAI CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
Lingkungan Kerja (X1)	.664	RELIABEL
Kompensasi (X2)	.760	RELIABEL
Kompetensi (X3)	.907	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	.840	RELIABEL

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas**

MODEL	B	STD. EROR	BETA	t	SIG.
Konstanta	2.878	2.457		1.171	.245
Lingkungan Kerja (X1)	-.015	.132	-.013	-.111	.912
Kompensasi (X2)	.284	.112	.256	2.525	.014
Kompetensi (X3)	.596	.103	.562	5.793	.000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664	.441	.420	1.97486

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.7 Koefisien Determinasi**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.261	3	3.754	3.328	.029 <sup>b</sup>
Residual	46.240	41	1.128		
Total	57.502	44			

Sumber : Output SPSS 26

MODEL	B	STD. EROR	BETA	t	SIG.
Konstanta	2.878	2.457		1.171	.245
Lingkungan Kerja (X1)	-.015	.132	-.013	-.111	.912
Kompensasi (X2)	.284	.112	.256	2.525	.014
Kompetensi (X3)	.596	.103	.562	5.793	.000

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Statistic	Df	Sig.
Standardized Residual	.119	45	.117

MODEL	B	STD. EROR	BETA	t	SIG.
Konstanta	-.379	1.690		-.224	.824
Lingkungan Kerja (X1)	-.146	.086	-.324	-1.698	.097
Kompensasi (X2)	-.064	.083	-.142	-.772	.444
Kompetensi (X3)	.168	.069	.369	2.419	.020

**Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas**

<i>COLLINEARITY STATISTIC</i>		
MODEL	TOLERANCE	VIF
	<i>(Constant)</i>	
1	Lingkungan kerja (X1)	.539 1.855
	Kompensas (X2)	.576 1.735
	Kompetensi (X3)	.843 1.186

Sumber : Output SPSS 26

**Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas**

## B. Pembahasan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep**

Hasil uji Hipotesis 1 lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep ini ditandai dengan hasil dari tabel koefisien regresi yang menunjukkan nilai sig dari variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,912 ( lebih besar dari 0,05 ) dan nilai koefisien regresinya adalah -0,13. Disini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini variabel lingkungan kerja menjadi variabel paling lemah atau tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan banyak dari karyawan yang sudah terbiasa dengan lingkungan kerja proyek yang seperti itu, jadi mereka menganggap lingkungan yang seperti itu sudah sewajarnya. Hal ini diketahui oleh peneliti setelah melakukan penelitian pada proyek. Dari penjelasan diatas H1 tidak dapat diterima, yaitu Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep

### **Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep**

Hasil Uji Hipotesis 2 menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Ini ditandai dengan hasil tabel koefisien regresi yang menunjukkan nilai 0,256 dan nilai sig. 0,014 ( lebih kecil dari 0,05). Dari data diatas dan sesuai dengan hasil lapangan yang didapatkan oleh peneliti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Hal ini menyebabkan semakin layak/tinggi nilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan proyek akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan oleh peneliti secara langsung ketika melakukan penelitian dan juga melalui data angka pada tabel koefisien regresi. Berdasarkan penjelasan diatas H2 dapat diterima, yaitu Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek.

### **Pengaruh Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep**

Hasil uji Hipotesis 3 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Disini dapat dibuktikan dengan hasil dari tabel koefisien regresi yang menunjukkan nilai sig. dari variabel kompetensi ialah 0,000 (kebih kecil dari 0,05) dan memiliki nilai koefisien sebesar 0,562 yang mana data nilai tersebut menunjang hipotesis bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Dari data tabel koefisien regresi, peneliti juga mengetahui bahwa variabel kompetensi menjadi variabel paling



dominan diantara variabel lain yang dipakai oleh peneliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin bagus standarisasi kompetensi karyawan akan menyebabkan nilai dari kinerja karyawan meningkat juga. Jadi, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kompetensi karyawan dengan cara, mencari pelamar baru dengan kompetensi yang baik atau dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan. Dengan begitu, kinerja karyawan untuk PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep akan meningkat juga. Berdasarkan data dan penjelasan diatas H3 dapat diterima, yaitu Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep**

Hasil uji Hipotesis 4 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Hal tersebut ditandai dengan nilai kontanta bernilai 2,878 yang mengindikasikan nilai positif dan hasil dari tabel ANOVA dengan nilai sig. 0,029 ( lebih kecil dari 0,05) yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan. Dan juga ditambah dengan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F statistik (3,328) > ( 2,833) F Tabel. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Berdasarkan data dan penjelasan diatas H4 dapat diterima, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan pada data uraian diatas dapat ditarik kesimpulan terkait Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep bahwa adanya pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Peneliti menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Hal Kedua yang dapat disimpulkan ialah adanya pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X2) dan variabel Kompetensi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep. Hal selanjutnya yang dapat disimpulkan ialah, bahwa Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agyl, S. (2016). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Manjabal 2 Cijagra Bandung*. (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Akbar, F., & Ibrahim, M. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 4(1), 1-13.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta :
- Berto K., & Andri, S. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 4(1), 1-12.
- Creswell (1994). *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches*
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management (14 29th edition)*. Jakarta :Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS*. Edisi Tiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen, 1(2).
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lestari, P. (2015). *Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan*.
- Maharani Dwi Ratnasari, N. M., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Sier (Persero), Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 2(2), 192- 200.
- Powers, Edward L. 2000. *Employee Loyalty in the New Millenium.S.A.M. Advance Management Journal. Summer*, Vol. 65 (3): 4-8.30
- Purwandari, EY. (2008). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Djitoe Indonesian Tbk. Surakarta*.(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Purwandari, EY. (2008). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kayawan.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma.Yogyakarta*.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2010). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Roe, Robert A. (2001). *Trust Implication For Performance And Effectiveness*. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol.10.
- Safitri, R. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*. E-Journal Administrasi Bisnis, 3(3), 650-660.
- Sapaynarta, A. A. M. O., & Dewi, A. A. S. K. 2013. *“Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar”*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 2, No. 2, h. 153–170.
- Sedarmayanti.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sholihin, A., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2017).*Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kinerja karyawan Pada CV. Mawar Semarang*.Journal of Management, 3(3).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Stephani, Lea Ayu dan I Made Artha Wibawa. 2013. *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin”*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No. 10, h. 3078-3095.
- Tommy dkk. 2010. *“Pengaruh karakter organisasi terhadap kinerja karyawan”*.Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Nergri Malang.
- Triyanti, Margaretha(2018) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan (Studi PT.XYZ)*
- Wijaksono, A., Nurhasanah, N., & Fauziah, E. (2015).*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung*. Prosiding Keuangan & Perbankan Syariah, 291-298.
- Zahra, N. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan*.Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 8(1), 145-162.