

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia

Amelia Destyawati Setia¹⁾, Andy²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email : ameliads1234@gmail.com, andy.andy@ubd.ac.id

ABSTRAK

Yang melatarbelakangi penelitian ini ialah agar peneliti bisa mengetahui besarnya pengaruh/efek variabel independen seperti (kompetensi, kompensasi, serta lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 93, teknik yang digunakan pada saat mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang diolah dengan mengoperasikan program SPSS 26.

Untuk konfirmasi analisis data, menggunakan teknik analisis statistik yang dimana uji tersebut seperti deskriptif, regresi linear berganda, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji F, uji T serta uji koefisien determinasi.

Peneliti mendapatkan bukti bahwa variabel independen/variabel bebas mempunyai pengaruh/efek terhadap variabel terikat/dependen terhadap objek penelitian ialah PT. Plaswod Bangun Indonesia ditemukan 0,102 untuk nilai kompetensi yang tidak berdampak signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikan pada variabel kompetensi lebih besar dari 0,05 , untuk kompensasi memperoleh 0,001 mempunyai dampak yang besar pada kinerja karyawan, lingkungan kerja memperoleh 0,016 yang mempunyai dampak yang besar juga terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis yang dilakukan memberikan hasil seperti Fhitung 0,000 menyatakan bahwa variabel bebas/variabel independen yang mempunyai dampak yang besar terhadap variabel kinerja karyawan, dengan kesimpulan H_a diterima tapi H_0 ditolak yaitu variabel independen (kompetensi, kompensasi, serta lingkungan kerja) mempunyai efek/pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

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

Effect Of Competency, Compensation, and Work Environment On Employee Performance Of Pt. Plaswod Bangun Indonesia

ABSTRACT

The background of this research is that researchers can find out the magnitude of the influence/effect of independent variables such as (competence, compensation, and work environment) on the performance of employees of PT. Plaswod Build Indonesia.

The sample used in the study was 93, the technique used when collecting data was using a questionnaire which was processed by operating the SPSS 26 program.

To confirm the data analysis, using statistical analysis techniques where the tests are descriptive, multiple linear regression, reliability test, validity test, classical assumption test, F test, T test and coefficient of determination test.

Researchers get evidence that the independent variable / independent variable has an effect / effect on the dependent / dependent variable on the object of research, namely PT. Plaswod Bangun Indonesia found 0.102 for the value of competence which has no significant impact on the Y variable, namely employee performance, because the significant value on the competency variable is greater than 0.05, for compensation getting 0.001 has a large impact on employee performance, the work environment gets 0.016 which has great impact also on employee performance.

Hypothesis testing carried out gave results such as Fcount 0.000 stating that the independent variable/independent variable which has a large impact on the employee performance variable, with the conclusion that Ha is accepted but Ho is rejected, namely the independent variable (competence, compensation, and work environment) has an effect/influence on dependent variable (employee performance).

Keywords: Competence, Compensation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

SDM/Sumber Daya Manusia adalah factor terpenting perusahaan/organisasi. Perusahaan mempunyai SDM yang berbeda-beda baik dalam hal pengetahuan, pola pikir, karakter dan tingkah laku. Dengan begitu setiap perusahaan harus ada yang namanya MSDM. Didalam sebuah perusahaan atau pun ornganisasi yang bisa mempermudah serta membantu perusahaan agar lebih sistematis dan tercapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan yaitu harus adanya Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy 2021).

Terdapat faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diantaranya kompetensi, kompensasi serta lingkungan kerja. Pada umumnya latar belakang dan kemampuan para karyawan berbeda-beda. Salah satu perbedaannya yakni kompetensi yang di miliki oleh karyawan itu sendiri.

Kompensasi juga menjadi salah satu bagian dari faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan/pekerja, Sebab kompensasi adalah suatu imbalan yang di berikan oleh pihak perusahaan terhadap pihak karyawan atas hasil dari setiap tanggung jawab yang telah mereka selesaikan. Kompensasi yang di berikan seperti gaji, upah, insentif, tunjangan dan bonus.

Jika lingkungan kerja memberikan rasa nyaman, aman serta menyenangkan didalam sebuah perusahaan akan meningkatkan kinerja para karyawan (Andy, 2019). Dimana hal tersebut akan membantu serta mempermudah perusahaan/organisasi pada saat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, apabila lingkungan kerja tersebut memberikan ketidak nyamanan bagi karyawan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja dari karyawan. Dampaknya bisa berupa penurunan kinerja karyawan dan bahkan akan berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan.

Berdasarkan hasil temuan penulis saat meneliti PT. Plaswod Bangun Indonesia terhadap kinerja karyawan dengan adanya faktor yang dapat berpengaruh kepada kinerja dari karyawan itu sendiri antara lain kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pada setiap karyawan maka penulis mengambil judul penelitian seperti pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Berikut perumusan masalah pokok yang ada didalam penelitian yang berdasarkan pada uraian diatas, anatara lain:

1. Apakah kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia di pengaruhi oleh Kompetensi?
2. Apakah kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia di pengaruhi oleh Kompensasi?
3. Apakah kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia di pengaruhi oleh Lingkungan Kerja?

4. Apakah kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia dipengaruhi oleh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan kerja?

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian berdasarkan rumusan masalah yang dibahas, sebagai berikut:

1. Agar bisa tahu dampak berdasarkan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaswod Bangun Indonesia.
2. Agar bisa tahu dampak berdasarkan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaswod Bangun Indonesia.
3. Agar bisa tahu dampak berdasarkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaswod Bangun Indonesia.
4. Agar bisa tahu dampak berdasarkan variabel dari kompetensi, variabel kompensasi serta variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Plaswod Bangun Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (didalam Soetrisno & Gilang,2018) “seorang karyawan maupun pemimpin jika mempunyai sebuah kompetensi yang bisa menghasilkan suatu kinerja kerja yang maksimal”.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) “uang atau barang yang di terima para karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan atas jasa yang mereka berikan itulah yang disebut kompensasi.”

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Satrio, 2019) “ alat-alat serta bahan yang berada di daerah karyawan dan juga cara kerja serta aturan-aturan kerja seseorang maupun kelompok/ lebih dari 2 orang yang di sebut juga dengan Lingkungan kerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Primawanti Enny, 2020) “suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik yang menghasilkan kualitas dan juga kuantitas yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab yang perusahaan berikan kepadanya”.

METODE

Jenis Penelitian

Sugiyono 2017, 9 mengatakan bahwa dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dikarenakan penelitian ini didasari terhadap nilai-nilai/filsafat postpositivism/enterpretatif, yang bisa kita gunakan dalam melakukan peneliti kondisi objek yang alamiah. Seorang peneliti merupakan alat kunci didalam penelitian, dalam

penelitian inipun menggunakan sebuah teknik pengumpulan data yang dimana merupakan gabungan dari sebuah observasi, dokumen maupun wawancara narasumber. Hasil ang diterimapun bersifat induktif/kualitatif yang dimana bersifat dalam memahami makna, kunikan wujud dari fenomena dan juga hipotesis yang ditemukan.

Objek Penelitian

Objek dari penelitian merupakan PT. Plaswod Bangun Indonesia alamat Pergudangan 19 sungai Turi blok 4 No 1; 3 dan 5 Pakuhaji Kabupaten Tangerang, 15570, Indonesia.

Infomasi dan juga dokumen yang berasal/diperoleh dari para narasumber/manusia yang disbut dengan sumber data. Menurut (Kusnawan et al., 2019)Pengumpulan jenis data yang dilakukan pada saat penelitian, antara lain:

1. Data Primer

Data ini hasil dari olah data yang didapat peneliti dari para narasumber/orang-orang yang mengetahui atau merasakan permasalahan yang terjadi mengenai apa yang sedang dibahas. Para peneliti melkaukan penyebarakan kuesioner secara langsung ataupun online.

2. Data Sekunder

Informasi/data yang didpaat dari buku-buku atau artikel dan website berhubungan pada permasalahan yang sedang dibahas/diteliti. Pada saat penelitian ini dilakukan peneliti menggunakan buku-buku, website dan juga dari hasil penelitian pihak lain/pihak peneliti sebelumnya agar memperoleh data tersebut sebagai bahan penyusunan latar belakang.

Populasi

Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia serta objek yang dapat dijadikan sumber informasi/data dari penelitian yang dilakukan.saat penelitian ini dilakukan diketahui populasi dari hasil penelitian penulis sebanyak 120 karyawan/responden di PT.plaswod Bangun Indonesia.

Sampel

Dari rumus slovin yang digunakan dalam mengambil sampel dari 120 responden/orang maka peneliti mengambil kesimpulan dengan sebuah tingkat kepercayaan 95% yaitu 93 orang/responden.

Suatu teknik dari analisis yang dipergunakan saat melakukan riset(penelitian) dengan variabel pembahasan yaitu variabel independen dan juga variabel dependen (kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan). Dari infomasi/data yang telah ada yang asalnya dari penyebaran kuesioner akan dilakukan analisis yang dibantu dengan sistem program SPSS.

Statistik Deskriptif

Tujuan yang didapat peneliti dari melakukan analisis statistik deskriptif yaitu memaparkan ataupun memberi gambaran mengenai data tersebut yang berbentuk dari mean/nilai rata-rata, minimum/nilai terkecil, dan maksimum/nilai terbesar serta juga standar deviasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam suatu persamaan dari regresi linear berganda, besarnya nilai variabel dependen (kinerja karyawan) adalah tergantung pada nilai variabel lain (kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja). Analisis ini juga dipergunakan agar dapat membuktikan seberapa jauh efek dari variabel independen/variabel bebas terhadap kinerja karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia.

Uji Reliabilitas

Pada saat melakukan pengujian yang dilihat adalah nilai koefisien Cronbach alpha diprogram SPSS, apabila nilai dari Cronbach alpha lebih besar/ $>$ dari nilai 0,06 hal tersebut bisa disimpulkan kuesioner tersebut dikatakan reliabel.

Uji Validitas

Apabila nilai dari correlation total yang ada didalam nilai r hitung bernilai lebih kecil dibanding nilai dari R table dinyatakan tidak valid, apabila nilai dari R hitung lebih besar artinya nilai data tersebut valid.

Uji Normalitas

Dalam melakukan deteksi residual normal atau tidak berdistribusinya, dengan mempergunakan suatu analisis grafik normal P-P/plot of regression standardized residual serta uji statistik one sampel Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan seperti jika probabilitas lebih besar ($>$) dari nilai 0,05 ialah distribusi dari model regresi tersebut yakni normal apabila probabilitas lebih kecil ($<$) dari nilai 0,05 artinya distribusi dari model regresi tersebut yakni tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji dari multikolinearitas memiliki tujuan untuk dapat melakukan pengujian apa model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Apabila nilai tolerance lebih besar ($>$) dari nilai 0,10 atau pula nilai VIF lebih kecil ($<$) dari nilai 10 artinya dapat dinyatakan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila terdapat model/pola spesifik, seperti titik tersebut membentuk pola yang teratur (gelombang, menyempit, serta menyempit dan melebar) artinya dapat terjadi heteroskedastisitas, jika tidak terjadi pola/model yang lebih jelas seperti titik-titik yang menyebar dibagian atas serta juga dibawah angka nol/0 di sumbu Y, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t

Apabila suatu nilai signifikan lebih besar/ $>$ dari nilai 0,05 artinya H_0 akan diterima dan H_a akan ditolak, apabila suatu nilai signifikan lebih kecil/ $<$ dari nilai 0,05 artinya H_0 akan ditolak dan H_a akan diterima.

Uji F

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikan lebih besar ($>$) dari nilai 0,05. Jika H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikan lebih kecil ($<$) dari nilai 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari nilai R² yang bernilai kecil artinya kemampuan mengenai variabel independen (variabel bebas) yang terdapat pada penelitian hanya bisa menerangkan variabel dependen hanya terbatas, apabila suatu nilai variabel independen dapat memberi hampir semua dari informasi-informasi yang dibutuhkan dalam melakukan suatu prediksi variasi dari suatu variabel dependen.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	93	34	50	40.86	2.573
KOMPENSASI	93	34	50	39.78	2.770
LINGKUNGAN KERJA	93	35	50	41.67	2.932
KINERJAKARYAWAN	93	37	50	42.90	2.953
Valid N (listwise)	93				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS26

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.848	4.932		2.199	.030		
	KOMPETENSI	.191	.115	.166	1.650	.102	.738	1.355
	KOMPENSASI	.365	.107	.342	3.398	.001	.735	1.360
	LINGKUNGAN KERJA	.234	.095	.232	2.456	.016	.836	1.196

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

sumber: Data Hasil Olahan SPSS26

Hasil yang diterima berdasarkan data diatas dapat mengetahui bahwa kesamaan dari koefisien dari regresi yang satu predictor seperti dibawah ini:

$$Y = 10,848 + 0,191 X_1 + 0,365 X_2 + 0,234 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta dengan besar 10,848 yang berarti apabila variabel independen ialah kompetensi, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja yang nilainya 0 artinya nilai dari variabel dependen/kinerja karyawan sebesar 10,848. 2. Nilai β_1 merupakan koefisien regresi dari variabel Kompetensi yang nilainya 0,191 memiliki arti apabila terjadi satu kenaikan/peningkatan variabel kompensasi dengan besar satu, artinya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,191. 3. Nilai β_2 yaitu Kompensasi yang nilainya 0,365 memiliki arti apabila terjadi satu kenaikan/peningkatan

variabel kompensasi dengan besar satu, artinya kinerja karyawan akan mengalami kenaikan/peningkatan dengan besar 0,365. 4. Serta untuk nilai β_3 yaitu Lingkungan Kerja yang nilainya 0,234 memiliki arti apabila terjadi satu kenaikan/peningkatan variabel kompensasi dengan besar satu, artinya kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,234.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.690	.695	10

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompetensi memperoleh Cronbach's Alpha yaitu 0,690. Hasil dari uji tersebut menyatakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 (0,690 > 0,60) artinya jawaban/infromasi yang diberikan para karyawan/reponden mengenai kompetensi reliabel.

Tabel 4. Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.784	10

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Dari hasil data tabel IV.7 yang telah diterima, untuk uji reliabilitas variabel kompensasi memperoleh hasil Cronbach's Alpha yaitu 0,777. Hasil dari uji tersebut menyatakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 (0,777 > 0,60) artinya jawaban/infromasi yang diberikan oleh responden/pekerja mengenai kompensasi adalah reliabel.

Tabel 5. Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.849	10

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Dari hasil data tabel diatas IV.8, uji reliabilitas mengenai lingkungan kerja memperoleh Conbarch's Alpha 0,828. Hasil dari uji tersebut menyatakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 (0,828 > 0,60) artinya jawaban/informasi yang diberikan oleh responden/pekerja mengenai lingkungan kerja adalah reliabel.

Tabel 6. Reliability Statistics

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.823	10

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Dari diatas merupakan tabel IV.9, hasil yang diteirma pada saat uji reliabilitas mengenai kinerja karyawan memperoleh Conbarch’s Alpha 0,821 Hasil dari uji tersebut menyatakan bahwa nilai lebih besar dari pada 0,60 ($0,821 > 0,60$) artinya jawaban/informasi yang diberikan oleh responden/pekerja adalah reliabel.

Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kompetensi menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2050, dengan begitu pertanyaan tersebut layak dan baik untuk digunakan didalam melakukan penelitian ini. 2. Variabel Kompensasi (X2) menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2050, dengan begitu pertanyaan tersebut layak untuk digunakan didalam melakukan penelitian. 3. Variabel Lingkungan Kerja yang merupakan variabel X3 menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2050, dengan begitu pertanyaan tersebut layak untuk digunakan didalam melakukan penelitian. 4. Variabel dari Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil uji validitas untuk semua indikator valid dan layak untuk digunakan, tidak ada satu nilai yang berada dibawah nilai r tabel yaitu 0,2050, dengan begitu pertanyaan tersebut layak untuk digunakan didalam melakukan penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40789000
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.049
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

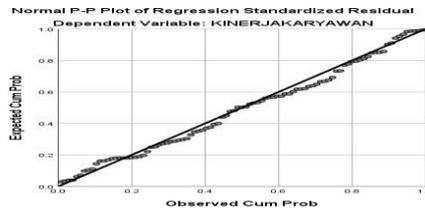
b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Hasil dari tabel IV.11 didapat Asymp.sig (2-tailed) nilainya yaitu 0,200. Oleh karena itu hasil dari nilai itu lebih besar dari pada nilai syarat yaitu 0,05, maka data terdistribusi normal, dengan sperti itu peneliti menyimpulkan sebaran dari nilai residual kepada ssemua model dipersamaan regresi bisa dikatakan terdistribusi normal.

Dibawah ini merupakan gambaran dari hasil pengujian normalitas probability plot(p-plot) dengan menggunakan program SPSS 26:



Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Pada gambar diatas yang merupakan gambar diatas ialah hasil yang diperoleh dari uji normalitas yang berbentuk metode grafik, yang merupakan metode P-Plot (Normal Probability Plot). Dari gambar IV.1 menunjukkan data-data tersebar diarea garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal dan juga tidak menjalar jauh pada garis lurus, arti bentuk/model dari regresi pada penelitian/survey yang sedang peneliti lakukan ini mempunyai informasi terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

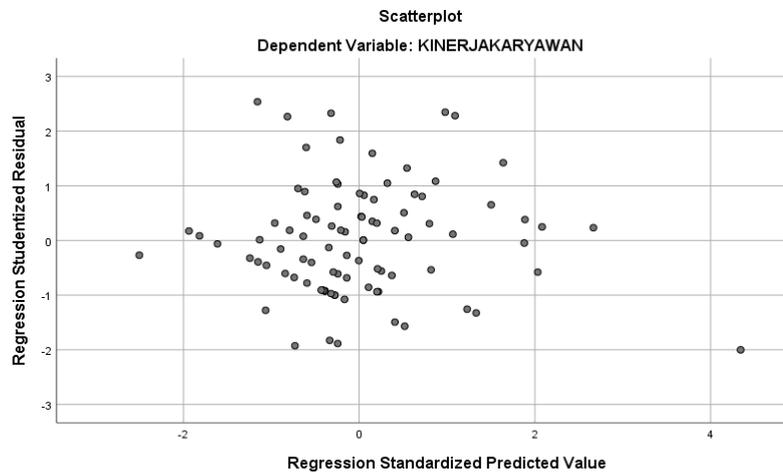
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.848	4.932		2.199	.030			
KOMPETENSI	.191	.115	.166	1.650	.102	.738	1.355	
KOMPENSASI	.365	.107	.342	3.398	.001	.735	1.360	
LINGKUNGAN KERJA	.234	.095	.232	2.456	.016	.836	1.196	

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Dari tabel diatas yang merupakan IV.12 hasil dari nilai tolerance lebih besar/> dari 0,10 dan VIF nilai < dari 10 untuk semua variabel independen. Dari tabel diatas nilai tolerance untuk variabel kompetensi sebesar 0,738 dengan nilai VIF sebesar 1,355, untuk nilai tolerance variabel kompensasi ialah 0,735 serta nilai VIF sialah 1,360, sedangkan untuk nilai tolerance dari lingkungan kerja yaitu 0,836 dengan nilai VIF sebesar 1,196.

Kesimpulan yang diterima adalah hasil dari uji multikolonieritas memberikan petunjuk tidak akan terjadi multikolonieritas pada model/bentuk regresi penelitian yang dilakukan.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas bisa diketahui diketahui titik-titik data yang tersebar pada bagian atas, bawah ataupun disekitar/area angka 0, dari gambar diatas titik tersebut tidak memberikan bentuk pola yang jelas/ bisa disebut dengan tidak jelas mempunyai arti ialah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Signifikasi Parameter individual (Uji Statistik T)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	10.848	4.932		2.199	.030		
	KOMPETENSI	.191	.115	.166	1.650	.102	.738	1.355
	KOMPENSASI	.365	.107	.342	3.398	.001	.735	1.360
	LINGKUNGAN KERJA	.234	.095	.232	2.456	.016	.836	1.196

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN
 Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Peneliti mendapatkan hasil seperti :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian Statistik t menunjukkan variabel independen yaitu terdiri atas Kompetensi memiliki Thitung 1,650 menunjukkan nilai lebih kecil dari 1,98667 untuk nilai signifikan 0,102 lebih besar/> dari pada nilai alpha 0,05 (0,102 > 0,05). Demikian

dinyatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan arti variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan dalam mengalami perubahan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian statistik t menunjukkan variabel independen yaitu Kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} 3,398 menunjukkan lebih besar dari 1,98667 untuk nilai signifikan yaitu 0,001 lebih kecil/ $<$ dari pada nilai α 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan arti variabel kompensasi mempunyai efek/dampak yang positif serta signifikan/relevan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian statistik t menunjukkan variabel independen yaitu Kompensasi mempunyai t_{hitung} 2,456 menunjukkan lebih besar dari 1,98667 untuk nilai signifikan yaitu 0,016 lebih kecil dari/ $<$ dari nilai α 0,05 ($0,016 < 0,05$). Dengan demikian dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan yang memiliki sebuah arti variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (variabel dependen).

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikasi Parameter individual (Uji Statistik T)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.719	3	89.573	14.945	.000 ^b
	Residual	533.410	89	5.993		
	Total	802.129	92			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, KOMPENSASI

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Berdasarkan data perhitungan yang diperoleh untuk nilai F_{hitung} sebesar 14,945 lebih besar dari F_{tabel} yaitu bernilai 2,47 dengan tingkatan signifikan bernilai 0,000 yang lebih kecil ($<$) dari pada nilai 0,05. Dengan begitu, menunjukkan dari ketiga variabel independen ialah variabel Kompetensi, variabel Kompensasi, dan variabel Lingkungan Kerja secara bersama-sama/simultan memiliki pengaruh serta signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari hasil yang ditunjukkan tersebut artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga memiliki kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang ialah arti variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat/dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.579 ^a	.335	.313	2.448	.335	14.945	3	89	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KOMPETENSI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data Hasil Olah SPSS26

Dari hasil nilai koefisien korelasi (R) ditabel IV.15 yaitu 0,579 Rsquare (R²) yaitu 0,335 hal ini berarti perubahan Kinerja Karyawan sebesar 33,5% ditentukan oleh perubahan variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dan sisa dengan besar 66,5% ditentukan oleh variabel lain/diluar penelitian yang tidak masuk kedalam pembahasan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil yang berdasarkarkan pada analisis data penelitian yang telah peneliti lakukan, maka kesimpulan yang didapat mengenai Pengaruh/dampak pada variabel bebas/independen Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia:

Pada hasil yang berdasarkan pada pengujian Kompetensi (X1) tidak berpengaruh secara relevan/signifikan terhadap variabel dependen/atau terikat ialah variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan pada hasil uji parsial (t) mengenai variabel Kompetensi dengan nilai Thitung 1,650 < Ttabel 1,98667 dengan tingkatan signifikan 0,102 > 0,05 artinya Ha1 ditolak dan Ho1 diterima.

Berdasarkan hasil pengujian Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh/efek yang relevan/ signifikan terhadap variabel depengen/atau terikat ialah Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan pada hasil hasil uji parsial (t) mengenai variabel Kompensasi dengan nilai Thitung 3,398 > Ttabel 1,98667, tingkatan signifikasi 0,001 < 0,05 maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian atas variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat mempunyai pengaruh serta signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji parsial (t) mengenai variabel Kompensasi nilai Thitungnya 2,456 > Ttabel 1,98667, dengan tingkatan signifikasi 0,016 < 0,05 artinya Ha3 diterima dan Ho3 ditolak.

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) mengenai variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja menunjukkan nilai Fhitung sebesar 14,945 dengan nilai probabilitas dengan besar 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ha4 yang diterima dan Ho4 ditolak, artinya variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Andy, I. A. M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *eCo-Buss*, 2(1), 55.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Hasibuan, M. S. . (2017). Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kusnawan, A., Silaswara, D., Andy, & Sefung, T. (2019). Pengaruh Diskon pada Aplikasi e-Wallet terhadap Pertumbuhan Minat Pembelian Impulsif Konsumen Milenial di Wilayah Tangerang. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(2), 137-160 *Jurnal Sains Manajemen*. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/1861>
- Primawanti Enny. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97–105.
- Satrio, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>