



**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PISMA GARMENT INDO DI DEMAK**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik  
program sarjana ekonomi

Oleh :

Yanto dan NPM : 13.51.0032

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM (NIDN : 060696201)  
Nunuk Supraptini, SE., MM (NIDN : 0614086601)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULLUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)  
2017**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

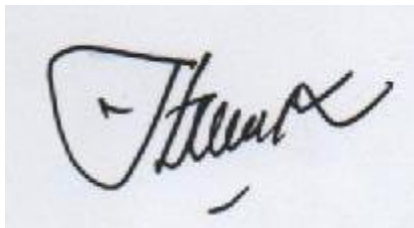
**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PISMA GARMENT INDO DI DEMAK**

Oleh :

Yanto dan NPM : 13.51.0032

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 11 September 2017

Pembimbing Utama



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM  
NIDN : 060696201

Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE.,MM  
NIDN : 0614086601

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PISMA GARMENT INDO DI DEMAK**

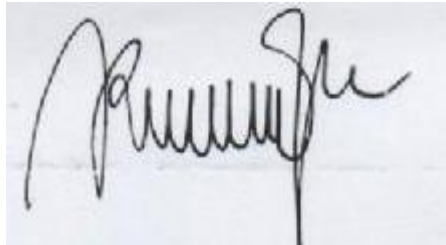
Oleh :

Yanto dan NPM : 13.51.0032

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 22  
September 2017

Tim Penguji

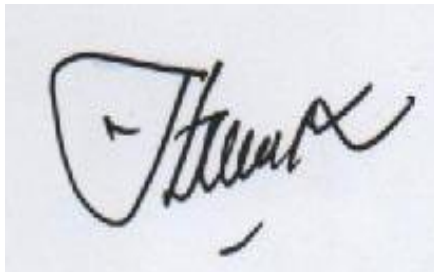
Ketua,



Sri Rahayu, SE, M.Si

NIDN: 0606056901

Anggota,



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

NIDN : 060696201

Anggota,



Nunuk Supraptini, SE, MM

NIDN : 0614086601

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

Barang siapa ingin merasakan kemuliaan akhirat maka perbanyaklah berpikir ....  
niscaya dia akan menjadi tahu.

(Al-Adhamah Lil Ashbahani / 51)

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.

(HR. Thabrani & Daruquthni)

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar  
kesanggupannya.

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- Orang tuaku tercinta atas dorongan dan doanya.
- Ayah dan ibu mertua tercinta.
- Istri dan anakku tercinta atas dorongan dan doanya.
- Adik-adiku tercinta.
- Teman-teman yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan.

## ABSTRAK

Latar belakang masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa karyawan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya karena kurang terampil. Karyawan kurang puas terhadap kompensasi yang diterima walaupun perusahaan mendapatkan order banyak atau sedikit kompensasi yang diterima sama. Lingkungan kerja kurang nyaman. Terjadi kerusakan hasil produksi karena karyawan kurang fokus dan teliti. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

Metode penelitian meliputi jenis penelitian eksplanatori dan lokasi penelitian di PT Pisma Garment Indo terletak di jalan Raya Semarang-Demak Km. 8,2 Sayung Demak. Populasi 308 orang karyawan dan sampel 75 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa data penelitian menggunakan validitas, reliabilitas korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan manajemen perusahaan dapat lebih meningkatkan keterampilan karyawan dengan cara mengadakan program pelatihan kerja secara rutin dan terjadwal untuk menampung karyawan dengan tingkat keterampilan kerja yang masih kurang atau rendah. Manajemen perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan kompensasi finansial sesuai dengan jam kerja dan lembur kerja. Manajemen perusahaan lebih meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menjaga lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan baik sehingga akan memberikan rasa aman, nyaman dan tenang pada karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Karyawan lebih meningkatkan kinerja dengan cara lebih fokus dan teliti dalam bekerja sehingga kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin.

Kata kunci : keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

## ***ABSTRACT***

The background of the problem in this study can be explained that employees have difficulty completing their work because of lack of skilled. Employees are less satisfied with the compensation they receive even if the company gets a lot of orders or little compensation is received the same. The work environment is less comfortable. There is damage to the production result because the employees are less focused and thorough. The formulation of the problem in this research is whether the skills, compensation and work environment partially and simultaneously affect the employee performance at PT Pisma Garment Indo in Demak. The purpose of this study is to determine the effect of skills, compensation and work environment partially and simultaneously to the employee's performance at PT Pisma Garment Indo in Demak.

The research method includes explanatory research type and research location at PT Pisma Garment Indo located at Semarang-Demak Km Highway. 8.2 Sayung Demak. The population was 308 employees and 75 respondents sampled using slovin formula. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Technique of research data analysis using the validity, reliability of simple and multiple correlation, simple and multiple linear regression, determination, t test and F test.

The results of this study can be seen that the skills have a positive and significant impact on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Work environment has a positive and significant effect on employee performance. Skills, compensation and work environment partially and simultaneously to the employee's performance.

Based on the results of the research, it can be suggested that company management can further improve the skills of employees by holding regular and scheduled job training programs to accommodate employees with low or low level of job skills. Company management pay more attention to the welfare of employees by providing financial compensation in accordance with working hours and overtime work. Corporate management further improves the working environment by maintaining a physical and non physical work environment well so it will provide a sense of security, comfort and quiet to the employees in carrying out work activities. Employees further improve performance in a more focused and thorough manner in the work so that damage to production can be minimized.

Keywords: skills, compensation, work environment and employee performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pisma Garment Indo di Demak”**

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tidak akan berjalan berhasil tanpa bimbingan, motivasi dan bantuan dari pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus dosen pembimbing utama yang telah memberikan saran, bimbingan dan pengarahan dari awal sampai akhir kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dari awal sampai akhir kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya program manajemen atas segala ilmu yang diberikan.
4. Bapak Estu Lugina selaku General Manager PT Pisma Garment Indo Demak yang telah memberikan ijin dan mempermudah prosedur dalam penelitian ini.
5. Para karyawan PT Pisma Garment Indo Demak yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan baik moril maupun materiil.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan, wawasan yang semakin luas bagi pembaca.

Ungaran, 13 April 2017

Penulis

Yanto



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Definisi Operasional .....	11
F. Sistematika Penulisan .....	13
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....	14
A. Landasan Teori .....	14
1. Keterampilan .....	14
a. Pengertian Keterampilan .....	14
b. Penilaian Keterampilan .....	15
c. Cara Meningkatkan Keterampilan .....	16
d. Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan .....	18
e. Indikator Keterampilan .....	19
2. Kompensasi .....	21
a. Pengertian Kompensasi .....	21
b. Pentingnya Kompensasi .....	21
c. Tujuan Kompensasi .....	22
d. Asas Kompensasi .....	23

e. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi ...	24
f. Indikator Kompensasi .....	25
3. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	27
c. Lingkungan Kerja Mempengaruhi Perilaku Karyawan	29
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	29
4. Kinerja Karyawan .....	31
a. Pengertian Kinerja .....	31
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	32
c. Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan .....	33
d. Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja .....	34
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	35
5. Pengaruh keterampilan Terhadap Kinerja.....	36
6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	37
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	38
8. Pengaruh Keterampilan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja .....	39
9. Penelitian Terdahulu .....	40
B. Kerangka Pikir .....	42
C. Hipotesis .....	44
BAB III : METODE PENELITIAN .....	46
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Lokasi Penelitian .....	46
C. Variabel dan Indikator Penelitian .....	47
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	48
E. Jenis dan Sumber Data .....	51
F. Teknik Pengumpulan Data .....	52
G. Teknik Analisa Data .....	53
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	65
A. Hasil Penelitian .....	65
1. Gambaran Umum PT Pisma Garment Indo .....	65

2. Deskripsi Identitas Responden .....	66
a. Jenis Kelamin Responden .....	66
b. Usia Responden .....	67
c. Tingkat Pendidikan responden .....	67
d. Masa Kerja Responden.....	68
3. Deskripsi Tanggapan Responden .....	68
a. Tanggapan Responden Variabel Keterampilan .....	68
b. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi .....	69
c. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja ..	69
d. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .	70
4. Hasil Analisa Penelitian .....	70
a. Korelasi .....	70
1) Korelasi Sederhana .....	70
2) Korelasi Berganda .....	72
b. Regresi .....	73
1) Regresi Linier Sederhana .....	73
2) Regresi Linier Berganda .....	75
c. Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	77
d. Pengujian Hipotesis .....	77
1) Uji t (Parsial) .....	77
2) Uji F (Simultan) .....	81
B. Pembahasan .....	83
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....	90
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Peneliti Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 : Indikator Penelitian .....	48
Tabel 3.2 : Jumlah Populasi .....	49
Tabel 3.3 : Jumlah Sampel Penelitian Pada Sub Populasi .....	50
Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Uji Coba 10 Responden .....	54
Tabel 3.5 : Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba 10 Responden .....	56
Tabel 3.6 : Interpretasi Koefisien Korelasi .....	58
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden .....	66
Tabel 4.2 : Usia Responden .....	67
Tabel 4.3 : Tingkat Pendidikan Responden .....	67
Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden .....	68
Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Variabel Keterampilan ( $X_1$ ) .....	68
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	69
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4.9 : Output SPSS Korelasi Sederhana .....	71
Tabel 4.10 : Output SPSS Korelasi Berganda .....	72
Tabel 4.11 : Output SPSS Regresi Linier Sederhana Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 4.12 : Output SPSS Regresi Linier Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
Tabel 4.13 : Output SPSS Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
Tabel 4.14 : Output SPSS Regresi Linier Berganda $X_1, X_2, X_3$ Terhadap Y .	75
Tabel 4.15 : Output SPSS Hasil Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	77
Tabel 4.16 : Output SPSS Uji t (Parsial) .....	78
Tabel 4.17 : Output SPSS Uji F (Simultan) .....	82

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran .....	44
Gambar 3.1 : Uji t (Parsial) .....	63
Gambar 3.2 : Uji F (Simultan) .....	64
Gambar 4.1 : Uji t Parsial Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
Gambar 4.2 : Uji t Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
Gambar 4.3 : Uji t Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	81
Gambar 4.4 : Uji F Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ Terhadap Y .....	83

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01	: Kuesioner Penelitian .....	96
Lampiran 02	: Data Identitas 75 Responden .....	101
Lampiran 03	: Data Hasil Penelitian Uji Coba 10 Responden .....	102
Lampiran 04	: Data Hasil Penelitian 75 Responden.....	104
Lampiran 05	: Output SPSS Validitas Uji Coba 10 Responden.....	112
Lampiran 06	: Output SPSS Reliabilitas Uji Coba 10 Responden.....	116
Lampiran 07	: Output SPSS Korelasi Sederhana 75 Responden .....	118
Lampiran 08	: Output SPSS Regresi Linier Sederhana 75 Responden.....	119
Lampiran 09	: Output SPSS Regres Linieri Berganda 75 Responden .....	122
Lampiran 10	: r Tabel Untu Uji Validitas .....	123
Lampiran 11	: Tabel t Untuk Uji t (Parsial).....	124
Lampiran 12	: Tabel F Untuk Uji F (Simultan) .....	125
Lampiran 13	: Pernyataan Keaslian Skripsi .....	127

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan manajemen yang kurang baik atau tidak tepat mengakibatkan perusahaan akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Sebaliknya apabila manajemen dilaksanakan dengan baik maka perusahaan tersebut akan jaya dan meningkat produksinya.

PT Pisma Garment Indo adalah perusahaan manufakturing bergerak di bidang pakaian jadi wanita dan pria yang sebagian produknya di ekspor dan juga dipasarkan di dalam negeri. Produk PT Pisma Garment Indo terbuat dari bahan 100% *cotton* yang mudah menyerap keringat dan cocok digunakan pada waktu santai. Adapun jenis produk dari PT Pisma Garment Indo antara lain *ladies blouse sleeve less* untuk baju, *casual pants*, *cargo pants* untuk celana dengan merek dagang *Tom Tailor* yang dipasarkan di Amerika dan Jerman. Sedangkan untuk produk yang dipasarkan di dalam negeri adalah jacket dengan merek dagang *Consina*.

Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan. Karyawan adalah aset perusahaan yang tak ternilai yang harus dipelihara dan dipertahankan melalui pelatihan keterampilan, diperhatikan kesejahteranya dan kompensasi yang adil serta

lingkungan kerja yang nyaman. Sebab kalau tidak diperhatikan dengan baik maka karyawan akan pindah bahkan keluar dari perusahaan (Mulyadi, 2015).

Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya pengukuran atau evaluasi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Becker et all dalam Sudarmanto (2015) mengatakan bahwa pengukuran kinerja sumber daya manusia yang efektif memiliki tujuan, yaitu menjadi panduan dalam membuat keputusan dalam organisasi dan sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kinerja.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu atau perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi, apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula (Sudarmanto, 2015).



Bernardin dalam Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas selama periode tertentu. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja adalah *output* dari suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Murphy yang dikutip oleh Sudarmanto (2015) mengartikan kinerja dengan semua perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja menurut Murphy lebih menekankan pada proses seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sering tidaknya melakukan kesalahan, lama tidaknya dalam menyelesaikan tugas serta interaksi yang dilakukan saat bekerja. Biasanya, penilaian kinerja yang berbentuk proses ini dilakukan dengan pengamatan langsung, dan hal ini sering dilakukan oleh seorang pimpinan saat penilaian kinerja berlangsung.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra penelitian masih terjadi gap yang berkaitan dengan kinerja. Kinerja karyawan mengalami penurunan. Contohnya : masih ditemui karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja karena kurang fokus dan teliti mengakibatkan kerusakan hasil produksi yang berdampak pada kualitas kerja menjadi menurun, masih ditemui karyawan dengan kuantitas kerja mengalami penurunan mengakibatkan target produksi yang ditetapkan oleh manajemen tidak tercapai dampaknya perusahaan dikenai denda atau terkena pinalti karena pengiriman *output* (hasil produksi) ke buyer terlambat, masih ditemui karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan efektifitas kerja karyawan dalam bekerja mengalami penurunan.

Menurut Mulyadi (2015) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan faktor keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo karena faktor-faktor ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterampilan. Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan pegawai, maka hal tersebut mempengaruhi keahlian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. beberapa pegawai, meskipun dimotivasi dengan baik namun pada kenyataanya, sama sekali tidak mempunyai keterampilan untuk bekerja dengan baik. Akhirnya terjadi penurunan kinerja.

Menurut Priansa (2016) keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya kurang terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Nisak (2015) dan Rachmawati (2014) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam implementasinya masih terjadi gap yang berkaitan dengan keterampilan, dimana masih ada karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurang terampil. Contoh di bagian produksi yang meliputi *Cutting* (potong), *Sewing* (menjahit), *Finishing* dan *Packing* (pengiriman). Kurang cepat dalam memotong kain yang sudah ada pola mengakibatkan pengiriman komponen baju yang sudah dipotong sesuai dengan pola ke bagian *Sewing* menjadi terlambat, kurang cepat dalam menjahit komponen baju akibat target produksi per line tidak tercapai, kurang cepat dalam menyetrika dan melipat baju mengakibatkan pengiriman ke *buyer* menjadi terlambat. Contoh di bagian non produksi adalah kurang terampil dalam mengoperasikan peralatan kantor antara lain komputer, fotocopy, printer, kemampuan menguasai bahasa inggris baik lisan maupun tertulis.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas

karyawan bisa ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana atau program perusahaan pada waktu yang akan datang. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawan, dalam hal tertentu, pemerintah memfasilitasi sebagai pembuat kebijakan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan yaitu kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan.

Bagi kepentingan karyawan bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa tergantung kepada orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Misalnya terjadi pemogokan kerja dan unjuk rasa. Apabila kejadian-kejadian seperti ini tidak cepat ditangani, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang besar.

Werther dan Davis dalam Priansa (2016) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan

meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan Mulyadi (2015) mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada perusahaan. Oleh karena itu kompensasi didefinisikan adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan.

Beberapa hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Afriansyah (2014), Wijaya dan Andreani (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam implementasinya masih terjadi gap yang berkaitan dengan kompensasi, masih ditemui karyawan yang kurang puas terhadap kompensasi yang diterimanya walaupun perusahaan mendapatkan order banyak atau sedikit dan order dengan harga baju per 1 pcs mahal atau murah karyawan tetap mendapatkan kompensasi yang sama. Contoh : Order atau pesanan celana merek Emba dengan jumlah 20.000 celana dan harga produksi jahit per 1 pcs Rp 21.000 = Rp 420.000.000 dibandingkan dengan merek Consina dengan jumlah 20.000 celana dan harga produksi jahit per 1 pcs Rp 38.000 = Rp 760.000.000.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material psikologis yang ada di dalam organisasi. Maka dari itu suatu organisasi harus

menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Sebaliknya organisasi yang kurang menyediakan lingkungan kerja yang memadai akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki gairah dan semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman secara tidak langsung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Untuk dapat mendukung tingkat kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan meski kadang lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja memiliki arti penting bagi karyawan dalam rutinitas kerjanya.

Menurut Sedermayanti dalam Maulana (2015) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sudarmanto (2015) mengatakan bahwa perilaku lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang yang dapat mencakup keterlibatan, produktivitas, moral dan tingkat kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan dan memproduksi hasil lebih baik.

Beberapa hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Maulana (2015), Mahardikawanto (2013), dan Kharisma (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam implementasinya masih terjadi gap yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu masih ditemui karyawan kurang maksimal dalam menjalankan aktivitas kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja kurang nyaman. Contoh : kurang sirkulasi udara di tempat kerja mengakibatkan karyawan di dalam ruangan kerja merasa panas karena di bagian produksi tidak di pasang exhause yang berfungsi sebagai pendingin ruangan. Suasana kerja tidak nyaman disebakan atasan dalam menegur bawahan dengan komunikasi kurang baik mengakibatkan karyawan memutuskan keluar dari perusahaan pada saat jam istirahat dan tidak kembali lagi bekerja atau karyawan yang bekerja di garment mengistilahkan dengan kabur kerja (melarikan diri) sebelum waktu jam kerja selesai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Keterampilan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pisma Garment Indo di Demak.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak ?

4. Apakah keterampilan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen, khususnya yang berkaitan



dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja.

- b. Agar lebih memahami dan mencoba menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima di bangku kuliah untuk mempraktikannya langsung kelapangan kerja, sehingga peneliti dapat mengimplementasikan teori kedalam realita kerja.

## 2. Secara Praktis

- a. Memberikan informasi pada PT Pisma Garment Indo mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja sehingga dapat membantu mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi faktor-faktor tersebut.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan manajemen dalam pengambilan keputusan (*decision making*) terkait dengan permasalahan keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu variabel. Penggunaan definisi operasional untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas (Noor,

2011). Definisi operasional pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Keterampilan ( $X_1$ )

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yaitu kemampuan memberikan ide, berkomunikasi, bekerja sama, teknis, mengelola waktu kerja dan mengambil keputusan untuk menjalankan pekerjaan atau tugas. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar (Robert Katz dan Griffin dalam Priansa dan Garnida, 2015).

### 2. Kompensasi ( $X_2$ )

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif, benefit. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan (Hasibuan, 2016).

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain (Nitisemito dalam Maulana, 2015).

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Bernadin dalam Sudarmanto, 2015).

### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Adapun sistematika penulisannya adalah :

#### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisi landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis.

#### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

#### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan.

#### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Keterampilan**

###### **a. Pengertian Keterampilan**

Pengertian keterampilan menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) Hasibuan (2016) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.
- 2) Sudarmanto (2015) Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapaun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.
- 3) Priansa (2016) keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar.

- 4) Tampubolon (2015) mendefinisikan keterampilan adalah kapasitas seseorang atau perilaku dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tepat.

#### **b. Penilaian Keterampilan**

Penilaian keterampilan kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dengan penilaian keterampilan tersebut suatu organisasi atau perusahaan dapat melihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian terhadap keterampilan kerja dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Oleh karena itu sangat diperlukan penilaian keterampilan yang tepat dan konsisten. Penilaian keterampilan merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi terhadap prestasi kerja seseorang.

Menurut Panggabean dalam Fauzi (2016) tahapan dalam proses penilaian keterampilan meliputi :

##### 1) Identifikasi

Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisa pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian.

##### 2) Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang

dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan penilaian yang tidak akurat.

### 3) Pengukuran

Dalam pengukuran para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat keterampilan pegawai yang didasarkan pada hasil pengamatan pada saat tahap observasi.

### 4) Pengembangan

Pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap keterampilan kerja pegawai juga melakukan pengembangan apabila terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja pegawai.

## **c. Cara Meningkatkan Keterampilan**

Keterampilan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan ketrampilan dapat diperoleh, jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan keterampilan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena adanya pelatihan dan pendidikan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian

dapat meningkatkan pengetahuan pegawai untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan.

Menurut Soeroto yang dikutip oleh Farlen (2011) untuk meningkatkan keterampilan pegawai dibutuhkan tiga komponen penting yang meliputi :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha memelihara kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan keterampilan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya sebatas pada keterampilan ratio fisik untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki keterampilan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan keterampilan kerja tersebut diharapkan semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan keterampilan yang ada didalam dirinya sehingga diperoleh hasil kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi atau instansi.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan kerja menurut Sunaryo dalam Rachmawati (2014) sebagai berikut :

##### 1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu yang terjadi melalui proses sensoris khususnya mata dan telinga terhadap obyek tertentu. Pengetahuan juga memberikan pemahaman mengapa kita melakukan tindakan-tindakan tersebut dalam hubungannya dengan keterampilan yang akan dibangun oleh seorang karyawan.

##### 2) Pengalaman

Pengalaman akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman ini membangun seorang karyawan untuk bisa melakukan tindakan-tindakan yang telah diketahui pada langkah pertama. Semua tindakan yang pernah dilakukan akan direkam dalam bawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Karyawan yang sering mendapat pengalaman melakukan pekerjaannya dengan baik akan menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih profesional, dibanding yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut. Karena lamanya bekerja disuatu bidang akan memberikan suatu keterampilan yang semakin lama akan semakin baik. Karyawan yang terampil tentunya akan berusaha melahirkan generasi penerus yang terampil pula, yang pada gilirannya nanti akan tercipta karyawan-karyawan yang terampil dan professional. Pengalaman kerja seseorang yang banyak, selain



berhubungan dengan masa kerja seseorang juga dilatarbelakangi oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal.

### 3. Keinginan atau motivasi

Merupakan sebuah keinginan yang membangkitkan motivasi dalam diri seorang karyawan dalam rangka mewujudkan tindakan-tindakan tersebut. Motivasi inilah yang mendorong seorang karyawan bisa melakukan sebuah tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

### **e. Indikator Keterampilan**

Ukuran-ukuran (indikator) dari keterampilan kerja menurut Robert L. Katz dalam Priansa dan Garnida (2015) pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu:

#### 1) Keterampilan konseptual

Ketrampilan memberikan konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian dijabarkan dalam rencana kegiatan untuk diwujudkan.

#### 2) Keterampilan berhubungan dengan orang lain

Keterampilan berkomunikasi dan bekerja sama atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut dengan keterampilan kemanusiaan. Keterampilan berkomunikasi dan kerja sama diperlukan, baik pada tingkatan pimpinan sampai dengan bawahan.

#### 3) Keterampilan teknis

Keterampilan teknis pada umumnya merupakan bekal bagi karyawan. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan

suatu pekerjaan tertentu atau bidang kerja tertentu yang membutuhkan keterampilan teknis, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, pembukuan, pengoperasian mesin dsb.

Ricky W. Griffin dalam Priansa dan Garnida (2015) menambahkan dua keterampilan dasar yang perlu dimiliki oleh karyawan, yaitu;

1) Keterampilan manajemen waktu

Keterampilan yang merujuk pada kemampuan seorang untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana atau mampu mengelola waktu kerja dengan baik. Setiap menit yang terbuang akan sangat merugikan organisasi. Namun demikian, waktu yang karyawan miliki tetap merupakan aset berharga, dan menyia-nyiakannya berarti membuang-buang uang dan mengurangi produktivitas organisasi.

2) Keterampilan mengambil keputusan

Merupakan kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam memecahkannya. Kemampuan mengambil keputusan adalah yang paling utama bagi seorang karyawan Griffin mengajukan tiga langkah dalam pembuatan keputusan. Pertama, seorang karyawan harus mendefinisikan masalah dan mencari berbagai alternatif yang dapat diambil untuk menyelesaikannya. Kedua, manajer harus mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih sebuah alternatif yang dianggap paling baik. Dan terakhir, karyawan mengimplementasikan alternatif

yang telah ia pilih dan mengevaluasi agar tetap berada dijalur yang benar.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.
- 2) Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2016) kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 4) Mulyadi (2015) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

### **b. Pentingnya Kompensasi**

Tenaga kerja jika kita kaitkan dengan peranan dan pendapatannya dapat digolongkan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dan buruh. Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba atau deviden dari modal yang

diinvestasikannya. Pendapatan ini besarnya tidak tentu tergantung dari laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya itu. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disini letak pentingnya kompensasi bagi karyawan (Hasibuan, 2016).

### **c. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2016), yaitu

#### 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai wajib mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan instansi membayar kompensasi dengan perjanjian yang disepakati.

## 2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memnuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## 3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk intansi akan lebih mudah.

## 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya.

## 5) Stabilitas pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

## 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentatai peraturan – peraturan yang belaku.

### **d. Asas Kompensasi**

Asas kompensasi menurut Hasibuan (2016) sebagai berikut :

#### 1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,

tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

**e. Faktor -Faktor Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut pendapat Mulyadi (2015), antara lain :

1) Penawaran dan permintaan

Bahwa penawaran dan permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi program kompensasi. Jika penawaran jumlah tenaga kerja itu sangat langka atau kurang maka gaji yang akan diminta tinggi. Begitu juga sebaliknya jika permintaan tenaga kerja itu berkurang maka kesempatan kerja menjadi langka, maka gaji akan cenderung rendah.

2) Serikat pekerja

Pada suatu perusahaan bila sudah terbentuk serikat pekerja maka serikat pekerja tersebut juga mempunyai peran dalam menentukan kompensasi. Apabila serikat pekerja mempunyai kedudukan yang kuat, maka kedudukan bagi karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi.

### 3) Kemampuan untuk membayar

Kompensasi juga merupakan komponen biaya produksi. Dengan demikian jika kompensasi besar maka biaya produksi juga semakin besar yang dikeluarkan. Maka dari itu harga pokok juga akan besar. Jika perusahaan yang sudah mempunyai nama di masyarakat maka sudah rang tentu masyarakat akan menilai produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Maka dengan tingginya bahan pokok maka akan mengakibatkan meningkatnya harga atau nilai jual akan dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh karena itu bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi atau gaji perusahaan tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

### 4) Produktivitas

Jika gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan tinggi dan disesuaikan dengan produktivitas, maka bagi karyawan yang berprestasi semakin meningkat, maka akan semakin tinggi upah atau gaji yang akan diterima.

## **f. Indikator Kompensasi**

Ukuran-ukuran atau indikator dari kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), yaitu :

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

- 2) Intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Intensif berupa uang makan, lembur kerja, uang bensin/transportasi.
- 3) Tunjangan atau Benefit adalah kompensasi tambahan baik materiil atau non mareriil yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan instansi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan,.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diantaranya, sebagai berikut :

- 1) Gomes dalam Dewi (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.
- 2) Sedarmayanti dalam Maulana (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: 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) Saydam dalam Ginanjar (2013) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang



melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

- 4) Nitisemito dalam Maulana (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Analisa (2011) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi 2 katagori, yaitu :
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti tempat kerja, kursi dll.
  - b) Lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, getaran, bau tidak sedap dll. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **c. Lingkungan Kerja Mempengaruhi Perilaku Karyawan**

Sedarmayanti dalam Analisa (2011) mengatakan bahwa di dalam lingkungan kerja non fisik terdapat 5 macam aspek yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Struktur kerja : dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan struktur kerja dan organisasi yang dimiliki.
- 2) Tanggung jawab kerja : dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan memiliki tanggung jawab, serta mereka bertanggung jawab atas yang dilakukan.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin : dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan atau atasan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok : dimana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi : dimana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan mereka.

### **d. Indikator Lingkungan kerja**

Karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Beberapa kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja menurut Sulistyadi dalam Priansa dan Garnida (2015) adalah :

- 1) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar oksigen

dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak nafas.

## 2) Pencahayaan atau penerangan di tempat kerja

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kemampuan mata untuk melihat sangat dipengaruhi oleh faktor lamanya waktu untuk melihat obyek, ukuran obyek, derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya.

## 3) Kebisingan di tempat kerja

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga dapat mempercepat proses kelelahan anggota tubuh.

## 4) Tata warna di tempat kerja

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada disekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain :

- a) Warna merah : bersifat merangsang
- b) Warna kuning : memberika kesan luas, leluasa dan terang

- c) Warna hijau/biru : memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- d) Warna gelap : memberikan kesan sempit
- e) Warna terang : memberika kesan luas

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Maulana (2015) adalah sebagai berikut :

1) Suasana kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Setaip karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman, karena dengan suasana kerja yang seperti itu membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksud adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Perusahaan kecil maupun perusahaan besar sangat membutuhkan hasil kerja seorang karyawan. Karena dengan hasil kinerja yang baik, perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan, dan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dalam pelaksanaanya dibutuhkan disiplin kerja yang sangat baik (Mulyadi, 2015).

Beberapa pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang disarikan penulis sebagai berikut :

- 1) Mulyadi (2015) kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 3) Bernadin dan Russel dalam Sudarmanto (2015) bahwa, kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.
- 4) Murphy dalam Sudarmanto (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Davis dalam Mulyadi (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

##### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **c. Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan**

Beberapa pengertian tentang penilaian kinerja yang dikemukakan ahli yang disarikan penulis sebagai berikut :

- 1) Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.
- 2) Sikula dalam Priansa (2016) menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditunjukkan untuk pengembangan.
- 3) Al Fajar dan Heru (2013) penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan pegawai. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi, dan masyarakat memperoleh manfaat.

#### **d. Tujuan dan Pentingnya Penilaian Kinerja**

Suatu studi akhir-akhir ini mengidentifikasi tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yang dapat dikelompokkan ke dalam empat katagori yang dikemukakan oleh Al Fajar dan Heru (2013), sebagai berikut :

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang :
  - a) Administrasi gaji
  - b) Pengakuan kinerja individu
  - c) Identifikasi kinerja yang buruk
  - d) Keputusan promosi
  - e) Keputusan penahanan dan penghentian
  - f) Pemutusan hubungan kerja
- 2) Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu :
  - a) Umpan balik kinerja
  - b) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
  - c) Penentuan transfer dan penugasan
  - d) Identifikasi kebutuhan pelatihan individu
- 3) Pemeliharaan sistem :
  - a) Pengembangan tujuan korporasi dari individu
  - b) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, tim, dan unit usaha strategis
  - c) Perencanaan sumber daya manusia
  - d) Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi



- e) Pengokohan struktur wewenang
  - f) Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi
  - g) Audit sistem sumber daya manusia
- 4) Dokumentasi :
- a) Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia
  - b) Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia
  - c) Kriteria untuk pengujian validasi.

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Ukuran-ukuran (indikator) dari kinerja karyawan yang dikemukakan Bernadin dalam Sudarmanto (2015), yaitu :

- 1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja terkait dengan proses atau hasil yang mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) Kuantitas kerja  
Jumlah yang dihasilkan atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu  
Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) Efektivitas kerja  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia (orang, uang, teknologi dan material) dalam mendapatkan dan memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

#### 5) Kemandirian

Kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

#### 6) Komitmen kerja

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

### **5. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja**

Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya kurang terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan (Priansa, 2016).

Sedangkan Barbazette dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa salah satu bagian dari kompetensi adalah keterampilan yang didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku yang dapat diamati. Jika salah satu komponen, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, ketrampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan. Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung

jawab pekerjaan, kemudian mendefinisikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut.

## **6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Pengaruh kompensasi menurut Mulyadi (2015) dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **a. Kesejahteraan karyawan**

Perusahaan atau organisasi bila memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam penetapan gaji minimum mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum regional. Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

### **b. Memotivasi karyawan**

Perusahaan atau organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi, maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang berupa gaji, intensif, dan tunjangan yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan di antara karyawan dalam perusahaan karena masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan

dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja yaitu hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. (Priansa, 2016).

## **7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguhsungguh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal (Nitisemito dalam Maulana 2015).

Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tidak atau kurang memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Sedermayanti dalam Priansa dan Garnida, 2015).

Lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan

dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Sastrohadiwiryo dalam Maulana 2015).

#### **8. Pengaruh Keterampilan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja.**

Karyawan mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa karyawan dalam perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam perusahaan. Karyawan yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi dapat diunggulkan dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan adalah aset perusahaan yang tak ternilai bagi perusahaan. Maka dari itu karyawan harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya melalui kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman. Sebab kalau tidak diperhatikan dengan baik maka karyawan akan pindah bahkan keluar dari perusahaan (Mulyadi, 2015).

## 9. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Fahrudin Nisak (2015)	Pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja staf pada SMKN Se-Kota Pekalongan	Keterampilan dan kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Uji F (simultan) : Pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Fitri Rachmawati 2014	Pengaruh lingkungan kerja, keterampilan dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja, keterampilan dan kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Lingkungan kerja, keterampilan dan jenjang karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - Uji F (simultan) : Lingkungan kerja, keterampilan dan jenjang karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Ardi Afriansyah 2014	Pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)	Kompensasi dan kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
Tanto Wijaya dan Francisca	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi	Kompensasi dan kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

Andriani (2015)	Baersama			terhadap kinerja. - Uji F (simultan) : Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Subechi Maulana (2015)	Pengaruh konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)	Lingkungan kerja dan kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - Uji F (simultan) : Konflik dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Mahardika wanto (2013)	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang	Lingkungan kerja dan kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - Uji F (simultan) : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Gogy Bara Kharisma (2013)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha setya usaha di kabupaten Jepara	Lingkungan kerja terhadap kinerja	Regresi Linier Berganda	- Uji t (parsial) : Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - Uji F (simultan) : Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber data sekunder, 2016

## **B. Kerangka Pikir**

Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiyono, 2015).

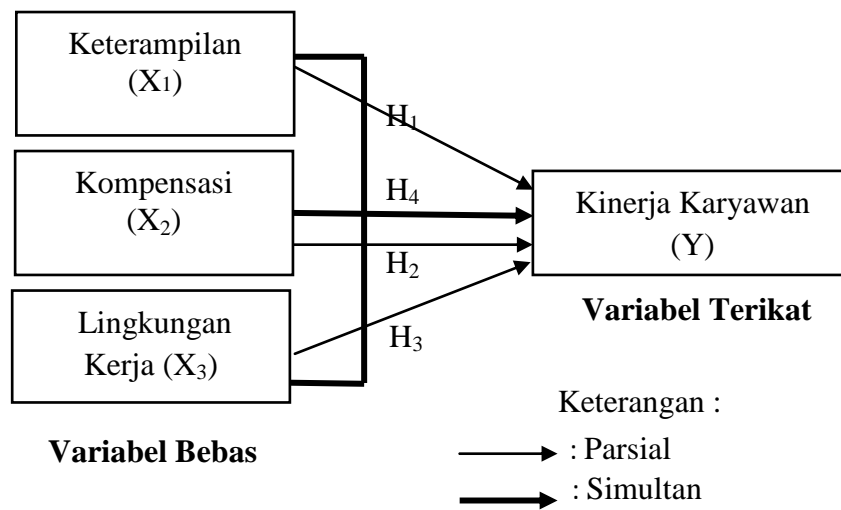
Keterampilan berpengaruh parsial terhadap kinerja. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya kurang terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan (Priansa, 2016).

Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja yaitu hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. (Priansa, 2016).



Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadahi tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadahi dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Sastrohadiwiryono dalam Maulana 2015).

Keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Karyawan mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa karyawan dalam perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam perusahaan. Karyawan yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi dapat diunggulkan dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan adalah aset perusahaan yang tak ternilai bagi perusahaan. Maka dari itu karyawan harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraannya melalui kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman. Sebab kalau tidak diperhatikan dengan baik maka karyawan akan pindah bahkan keluar dari perusahaan (Mulyadi, 2015). Model kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Pengaruh Keterampilan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah eksplanatori, adapun tujuannya untuk mengetahui secara mendalam tentang permasalahan yang diteliti, yaitu pengaruh keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2015) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis, orientasinya mengandung diskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan dan pengaruh antar variabel.

Sesuai pendapat Sugiyono tersebut, fokus penelitian lebih pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen (sebab) dan dependen (akibat), yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di PT Pisma Garment Indo, untuk *Corporate Office* terletak dijalan Raya Semarang-Demak Km. 8,2 Sayung, Demak Kode Pos 59563 Jawa Tengah-Indonesia. Sedangkan *Factory* terletak Jl. Semarang-Purwodadi Km. 11,5 Mranggen Demak-Jawa Tengah.

Alasan saya memilih lokasi penelitian di PT Pisma Garment Indo adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisa pengaruh keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo.

2. Alasan Subektif

Peneliti bekerja pada PT Pisma Garment Indo sehingga memudahkan dalam penelitian ini.

### **C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2015).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterampilan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

2. Variabel Terikat

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Indikator Penelitian</b>	<b>Skala</b>	<b>Kepustakaan</b>
Keterampilan (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi</li> <li>2. Keterampilan berkomunikasi</li> <li>3. Keterampilan bekerja sama</li> <li>4. Keterampilan teknis</li> <li>5. Keterampilan mengelola waktu kerja dengan baik</li> <li>6. Keterampilan mengambil keputusan</li> </ol>	Likert	Robert Katz dan Griffin dalam Priansa dan Garnida (2015)
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji pokok.</li> <li>2. Uang makan</li> <li>3. Uang lembur kerja</li> <li>4. Uang transportasi</li> <li>5. Tunjangan hari raya (THR)</li> <li>6. Tunjangan kesehatan</li> </ol>	Likert	Hasibuan (2016)
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>2. Pencahayaan atau Penerangan di tempat kerja</li> <li>3. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>4. Tata warna di tempat kerja</li> <li>5. Suasana kerja</li> <li>6. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol>	Likert	Sulistyadi dalam Priansa dan Garnida (2015) Nitisemito dalam Maulana (2015)
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas kerja</li> <li>5. Kemandirian dalam bekerja</li> <li>6. Komitmen kerja</li> </ol>	Likert	Bernardin dalam Sudarmanto (2015)

Sumber data sekunder, 2016

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 308 orang karyawan yang dapat dijelaskan pada tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Polulasi**

No	Bagian	Populasi
1	Cutting	16
2	Sewing	208
3	Finishing	21
4	Quality Control	16
5	Mekanik	5
6	Marketing	5
7	Cadroom	13
8	HRD	19
9	F & A	5
<b>Total</b>		<b>308</b>

Sumber data sekunder, 2016

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian dilakukan dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil secara acak namun penentuan sampelnya harus memperhatikan strata/tingkatan yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2015)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dalam Noor (2011) dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{308}{1 + (308 \times 0,10^2)}$$

$$n = \frac{308}{1 + 3,08}$$

$$n = \frac{308}{4,08}$$

$$n = 75$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Total populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian 10% karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan perhitungan tersebut diatas diketahui jumlah sampel yang digunakan penelitian sebanyak 75 responden. Karena populasi terdiri dari beberapa bagian (sub) populasi, maka sampel diambil atas beberapa sub populasi tersebut, sehingga diperoleh jumlah sampel pada setiap bagian, sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Sampel Penelitian Pada Sub Populasi**

No	Bagian	Populasi	Fraction	Sampel
1	Cutting	16	0,05	4
2	Sewing	208	0,67	49
3	Finishing	21	0,07	5
4	Quality Control	16	0,05	4
5	Mekanik	5	0,02	2
6	Marketing	5	0,02	2
7	Cadroom	13	0,04	3
8	HRD	19	0,06	4
9	F & A	5	0,02	2
<b>Total</b>		<b>308</b>	<b>1</b>	<b>75</b>

Sumber data sekunder, 2016

Penggunaan sampel awal atau uji coba instrumen penelitian sebelum dilakukan penelitian sesungguhnya, akan dilakukan terhadap 10 orang yang diambil secara acak, namun tidak dikembalikan ke dalam



populasi. Ini dimaksudkan agar kuesioner yang akan digunakan benar-benar dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) data berdasarkan jenisnya dibagi menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Data kualitatif**

Data kualitatif dapat disebut data hasil katagori (pemberian kode) untuk isi data yang berupa kata atau dapat didefinisikan sebagai data bukan angka tetapi diangkakan. Contohnya jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, umur, tanggapan responden dan lain-lain. Data kualitatif diambil dari identitas responden melalui penyebaran kuesioner.

#### **b. Data kuantitatif**

Data kuantitatif berupa angka dalam arti sebenarnya, jadi berbagai operasi matematika dapat dilakukan pada data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi, regresi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### **2. Sumber Data**

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) data berdasarkan sumbernya ada dua, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer di dapat secara langsung dari subjek penelitian dengan cara memberikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Data sekunder diperoleh dari buku cetak, jurnal, penelitian terdahulu dan lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer karena langsung bersumber dari jawaban responden melalui kuesioner. Kuesioner yang dilakukan dengan menyebar angket berisi pertanyaan, dan harus dijawab oleh para karyawan PT Pisma Garment Indo.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Pengisian Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015).

Menurut Sugiyono (2015) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1

## 2. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bentuk dokumentasi (Noor, 2011). Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu catatan harian PT Pisma Garment Indo, buku/literatur, jurnal dari hasil penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

## G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan mempunyai nilai positif maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan mempunyai nilai negatif maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011).

Uji validitas yang dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Hasil  $r$  hitung sebagaimana lampiran 05 halaman 112-115. Sedangkan  $r$  tabel sebagaimana lampiran 10 halaman 123, maka hasil perhitungan melalui program SPSS dapat dirangkum sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas (Uji Coba 10 Responden)**

Variabel/Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Sig	Keterangan
Keterampilan ( $X_1$ )				
X <sub>1.1</sub>	0,946	0,576	0,000	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,984	0,576	0,000	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,984	0,576	0,000	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,803	0,576	0,005	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,947	0,576	0,000	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,984	0,576	0,000	Valid
Kompensasi ( $X_2$ )				
X <sub>2.1</sub>	0,886	0,576	0,001	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,886	0,576	0,001	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,922	0,576	0,000	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,886	0,576	0,001	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,695	0,576	0,026	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,780	0,576	0,008	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )				
X <sub>3.1</sub>	0,801	0,576	0,005	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,784	0,576	0,007	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,892	0,576	0,001	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,880	0,576	0,001	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,906	0,576	0,000	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,880	0,576	0,001	Valid

Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0,937	0,576	0,000	Valid
Y.2	0,988	0,576	0,000	Valid
Y.3	0,988	0,576	0,000	Valid
Y.4	0,861	0,576	0,001	Valid
Y.5	0,988	0,576	0,000	Valid
Y.6	0,988	0,576	0,000	Valid

Sumber data sekunder, 2016

Berdasarkan tabel 3.4 tersebut diatas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Uji validitas untuk variabel keterampilan ( $X_1$ ) yang hasil menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  0,803 s/d 0,984 >  $r_{tabel}$  0,576 dengan signifikansi 0,005 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- b. Uji validitas untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) yang hasil menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  0,695 s/d 0,922 >  $r_{tabel}$  0,576 dengan signifikansi 0,026 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Uji validitas untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang hasil menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  0,784 s/d 0,906 >  $r_{tabel}$  0,576 dengan signifikansi 0,007 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) yang hasil menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  0,861 s/d 0,988 >  $r_{tabel}$  0,576 dengan signifikansi

0,001 s/d 0,000 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program SPSS memberikan fasilitas untuk memudahkan dalam mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Menurut Nunnally suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Pengolahan data untuk uji reliabilitas menggunakan program SPSS sebagaimana hasilnya dapat dilihat pada lampiran 06 halaman 116-117, maka hasil perhitungannya dapat dirangkum sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Reliabilitas</b>	<b>Nilai Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Keterampilan ( $X_1$ )	0,975	0,70	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,906	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,925	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,983	0,70	Reliabel

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 3.4 tersebut diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Uji reliabilitas untuk variabel keterampilan ( $X_1$ ) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas  $0,975 > 0,70$  nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- b. Uji reliabilitas untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas  $0,906 > 0,70$  nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- c. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas  $0,925 > 0,70$  nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.
- d. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang hasil menunjukkan nilai reliabilitas  $0,983 > 0,70$  nilai cronbach alpha. Jadi dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### **3. Uji Korelasi**

Korelasi adalah hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara dua variabel di dalam teknik korelasi bukanlah dalam arti hubungan sebab akibat, melainkan hanya merupakan hubungan searah saja. Dalam penelitian ini menggunakan korelasi produk momen pearson karena variabel yang digunakan berskala interval (Usman dan Akbar, 2011).

Menurut pendapat Sujarweni dan Endrayanto (2012) kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Untuk menentukan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman yang mengacu pada pendapat Sugiyono (2015) seperti yang tertera pada tabel 3.6 berikut :

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber data sekunder, 2016

#### **a. Korelasi Sederhana**

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel terikat) apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval dan distribusi normal.

Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS. Rumus korelasi sederhana sesuai pendapat Sujarweni dan Endrayanto (2012) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$



## b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih, dimana sekurang-kurangnya dua variabel bebas secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikat.

Perhitungan korelasi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat pada hasil koefisien determinasi R. Rumus korelasi sederhana sesuai pendapat Usman dan Akbar (2011) sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \frac{\sqrt{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}$$

Dimana  $R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$

secara bersama-sama dengan variabel Y.

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi  $X_1$  dengan Y

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi  $X_2$  dengan Y

$r_{yx3}$  = koefisien korelasi  $X_3$  dengan Y

$r_{x1x2x3}$  = koefisien korelasi  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  .

## 4. Uji Regresi

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian regresi menggunakan bantuan program SPSS untuk mendapatkan hasil yang akurat sehingga memudahkan dalam penelitian.

### a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel bebas dengan variabel terikatnya (Sujarweni dan Endrayanto, 2012).

Model persamaan regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta x + e$$

Di mana :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan).

X = Variabel bebas (keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja)

a = Bilangan konstanta.

$\beta$  = Koefisien regresi.

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir (*error*).

#### **b. Analisis Regresi Berganda**

Regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikatnya (Sujarweni dan Endrayanto, 2012).

Model persamaan regresi linier sederhana dirumuskan sebagai berikut :

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

Di mana :

Y = Variabel kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel keterampilan

$X_2$  = Variabel kompensasi

$X_3$  = Variabel lingkungan kerja

a = Bilangan konstanta

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir (*error*)

## 5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model.

Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2011). Untuk memudahkan dalam menghitung koefisien determinasi peneliti menggunakan program SPSS.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2011) uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah = 2,5%).

a)  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

b)  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

2) Rumus Test Statistik menurut pendapat Usman dan Akbar (2011)

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana :  $\bar{x}$  = rata-rata data yang ada

$\mu_0$  = rata-rata sekarang

s = simpangan baku

n = jumlah data sampel

3) Menentukan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

a) Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$

b) Dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$

4) Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $df = n-k-1$

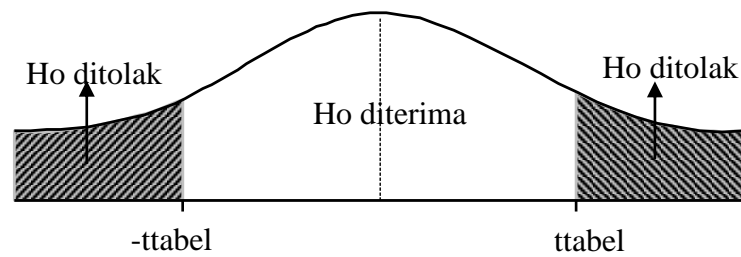
5) Nilai  $t_{\text{hitung}}$  diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS 19.0

6) Buat kesimpulan

a) Apabila  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

b) Apabila  $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

## 7) Gambar uji t (parsial)



**Gambar 3.1**  
**Uji t (Parsial)**

**b. Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2011) uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah).

a)  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b)  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 > 0$  ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

2) Test statistik menurut pendapat Usman dan Akbar (2011)

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Di mana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

$K$  = Banyaknya variabel bebas

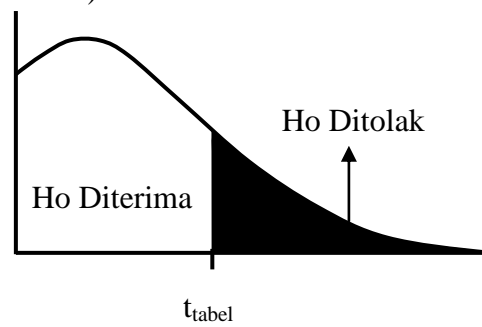
$n$  = Jumlah data

3) Menentukan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

a) Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$

b) Dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$

- 4) Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 5) Nilai  $F_{\text{hitung}}$  diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS
- 6) Buat kesimpulan
  - a) Apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
  - b) Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 7) Gambar uji F (simultan)



**Gambar 3.2**  
**Uji F (Simultan)**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum PT Pisma Garment Indo**

Busana berkembang bersama budaya. Kebutuhan manusia akan keindahan dan kemewahan busana merupakan tugas bagi PT Pisma Garment Indo untuk menjawab tantangan. Dengan bahan pilihan untuk menjaga kualitas, kami menghadirkan busana eksklusif siap pakai sesuai dengan keinginan konsumen dan perkembangan tren.

PT Pisma Garment Indo adalah perusahaan manufakturing bergerak di bidang pakaian jadi wanita dan pria yang sebagian produknya di ekspor dan juga dipasarkan di dalam negeri. Produk PT Pisma Garment Indo terbuat dari bahan 100% *cotton* yang mudah menyerap keringat dan cocok digunakan pada waktu santai. Adapun jenis produk dari PT Pisma Garment Indo antara lain *ladies blouse sleeve less* untuk baju, *casual pants*, *cargo pants* untuk celana dengan merek dagang *Tom Tailor* yang dipasarkan di Amerika dan Jerman. Sedangkan untuk produk yang dipasarkan di dalam negeri adalah jacket dengan merek dagang *Consina*.

PT Pisma Garment Indo memiliki karyawan yang terampil dan kompeten sesuai dengan keahliannya masing-masing. Untuk produk terbaik, mesin-mesin kami dilengkapi dengan teknologi modern yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan produk terbaik dengan fashion terkini. Dengan bahan baku dari PT Pisma Putra Textile dan PT Pisma textile yang

terjamin, produk jadi PT Pisma Garment Indo terpercaya dalam menjaga kualitas agar tetap menjadi yang terbaik. Untuk menjaga kepercayaan pelanggan, kami menjamin proses pemesanan barang jadi dan menjalin kerja sama dengan beberapa brand terkenal dunia, antara lain Tom Tailor, Target, S. Oliver, Iq Company, Blabong dan Quiksilver. Produk pakaian jadi yang dihasilkan oleh PT Pisma Garment Indo dengan kualitas terbaik menjadikan manajemen mendapat penghargaan dari *Compliance letter from SGS and Wrap* dan *Certificates from Customers*.

Visi PT Pisma Garment Indo adalah merupakan produsen pakaian jadi yang modern dan berkualitas. Sedangkan misi PT Pisma Garment Indo adalah membuat produk-produk pakaian jadi yang berkualitas, berdaya saing tinggi dengan pelayanan terbaik untuk memperoleh laba yang optimal.

## 2. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian berjumlah 75 orang karyawan. Berdasarkan kuesioner diketahui identitas responden yang data dapat dilihat sebagaimana lampiran 02 halaman 101, selanjutnya identitas responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

### a. Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	12	16%
Wanita	63	84%
Total	75	100%

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 75 orang responden dalam penelitian ini ternyata yang



bekerja di PT Pisma Garment Indo lebih dominan perempuan sebanyak 63 orang (84%) dan selebihnya laki-laki sebanyak 12 orang (16%).

#### b. Usia Responden

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	37	49,3%
31- 40 tahun	32	42,7%
41-50 tahun	6	8%
Total	75	100%

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 75 orang responden dalam penelitian ini, mayoritas responden berusia diantara 20-30 tahun sebanyak 37 orang (49,3%). Responden terbanyak ke dua berusia diantara 31-40 tahun sebanyak 32 orang (42,7%). Responden terbanyak ketiga berusia 41-50 tahun sebanyak 6 orang (8%).

#### c. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	-	-
SMP	19	25,4%
SMU/SMK	49	65,3%
S1	7	9,3%
Jumlah	75	100%

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 75 responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan SMU/SMK sebanyak 49 orang (65,3%). Responden terbanyak kedua

berpendidikan SMP sebanyak 19 (25,4%). Responden terbanyak ketiga berpendidikan S1 sebanyak 7 orang (9,3%).

#### d. Masa Kerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-3 tahun	3	4%
4-6 tahun	72	96%
Jumlah	75	100%

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tersebut diatas dapat dilihat diketahui bahwa dari 75 responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 72 orang (96%) dan selebihnya memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 3 orang (4%).

### 3. Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 75 responden melalui penyebaran kuesioner sebagaimana lampiran 04 halaman 104-111 dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Tanggapan Responden Variabel Keterampilan ( $X_1$ )

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Variabel Keterampilan ( $X_1$ )**

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	24	32	37	49,3	14	18,7	0	0	0	0	75	100
X1.2	32	42,7	29	38,6	14	18,7	0	0	0	0	75	100
X1.3	29	38,6	30	40	16	21,4	0	0	0	0	75	100
X1.4	14	18,7	43	57,3	18	24	0	0	0	0	75	100
X1.5	34	45,3	23	30,7	18	24	0	0	0	0	75	100
X1.6	31	41,3	26	34,7	18	24	0	0	0	0	75	100

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 75 responden mengenai 6 item pertanyaan dari X<sub>1.1</sub>-X<sub>1.6</sub> berkaitan dengan variabel keterampilan (X<sub>1</sub>) hasil dapat diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju dan setuju.

**b. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	20	26,7	24	32	29	38,7	2	2,6	0	0	75	100
X2.2	19	25,3	28	37,3	27	36	1	1,4	0	0	75	100
X2.3	6	8	38	50,7	28	37,3	2	2,6	1	1,4	75	100
X2.4	21	28	25	33,3	28	37,3	1	1,4	0	0	75	100
X2.5	12	16	27	36	32	42,7	4	5,3	0	0	75	100
X2.6	18	24	22	29,3	32	42,7	2	2,6	1	1,4	75	100

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 75 responden mengenai 6 item pertanyaan dari X<sub>2.1</sub>-X<sub>2.6</sub> berkaitan dengan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) hasil dapat diketahui mayoritas responden menyatakan netral.

**c. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	22	29,3	36	48	17	22,7	0	0	0	0	75	100
X3.2	14	18,7	38	50,7	23	30,6	0	0	0	0	75	100
X3.3	26	34,7	22	29,3	27	36	0	0	0	0	75	100
X3.4	23	30,6	26	34,7	26	34,7	0	0	0	0	75	100
X3.5	23	30,6	22	29,3	30	40,1	0	0	0	0	75	100
X3.6	19	25,3	39	52	17	22,7	0	0	0	0	75	100

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 75 responden mengenai 6 item pertanyaan dari X<sub>3.1</sub>-X<sub>3.6</sub> berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) hasil dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju.

#### d. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tanggapan Responden	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	24	32	39	52	12	16	0	0	0	0	75	100
Y.2	29	38,7	34	45,3	12	16	0	0	0	0	75	100
Y.3	26	34,7	37	49,3	12	16	0	0	0	0	75	100
Y.4	14	18,7	49	65,3	12	16	0	0	0	0	75	100
Y.5	29	38,7	34	45,3	12	16	0	0	0	0	75	100
Y.6	26	34,7	37	49,3	12	16	0	0	0	0	75	100

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa dari tanggapan 75 responden mengenai 6 item pertanyaan dari Y.1-Y.6 berkaitan dengan variabel kinerja karyawan (Y) hasil dapat diketahui mayoritas responden menyatakan setuju.

## 4. Hasil Analisa Penelitian

### a. Korelasi

#### 1) Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian menggunakan program SPSS sebagaimana lampiran 07 halaman 118 maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Output SPSS Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		Ketrampilan	Kompensasi	Lingkungan	KINERJA
Ketrampilan	Pearson Correlation	1	,517**	,393**	,943**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	,517**	1	,121	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000		,299	,000
	N	75	75	75	75
Lingkungan	Pearson Correlation	,393**	,121	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000	,299		,000
	N	75	75	75	75
KINERJA	Pearson Correlation	,943**	,546**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS, maka korelasi sederhana untuk variabel konflik kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Korelasi sederhana variabel keterampilan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi positif sebesar 0,943 maka interpretasi berada diantara 0,80 s/d 1,000 dengan keterangan sangat kuat sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 di halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan terdapat hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
- b) Korelasi sederhana variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi positif sebesar 0,546 maka interpretasi berada diantara 0,40 s/d 0,599 dengan keterangan sedang sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 di halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terdapat hubungan positif dan sedang terhadap kinerja karyawan.

c) Korelasi sederhana variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai korelasi positif sebesar 0,454 maka interpretasi berada diantara 0,40 s/d 0,599 dengan keterangan sedang sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 di halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja kerja terdapat hubungan positif dan sedang terhadap kinerja karyawan.

## 2) Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas (keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil pengujian menggunakan program SPSS sebagaimana lampiran 09 halaman 122 maka didapat hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Output SPSS Korelasi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,900	1,218

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Ketrampilan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka korelasi berganda variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai R positif sebesar 0,951 maka interpretasi berada diantara 0,80 s/d 1,000 dengan keterangan sangat kuat sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.6 di halaman 58. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel keterampilan, kompensasi,

lingkungan kerja kerja secara simultan terdapat hubungan positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

## b. Regresi

### 1) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian regresi linier sederhana menggunakan program SPSS sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 08 halaman 119-121 maka hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

a) Pengaruh Keterampilan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.11**  
**Output SPSS Regresi Linier Sederhana**  
**Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	,908		3,552	,001
	Ketrampilan	,876	,036	,943	24,323	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.11 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 3,225 + 0,876X_1$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika keterampilan sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 3,225 atau jika keterampilan

semakin baik nilai sebesar 0,876 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,876.

b) Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.12**  
**Output SPSS Regresi Linier Sederhana**  
**Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,144	1,988		7,115	,000
	Kompensasi	,482	,087	,546	5,568	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.12 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 14,144 + 0,482X_2$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika kompensasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 14,144 atau jika kompensasi semakin baik nilai sebesar 0,482 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,482.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.13**  
**Output SPSS Regresi Linier Sederhana**  
**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,970	2,342		6,392	,000
	Lingkungan	,422	,097	,454	4,353	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016



Berdasarkan data pada tabel 4.13 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan,  $Y = 14,970 + 0,422X_3$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 14,970 atau jika lingkungan kerja semakin baik nilai sebesar 0,422 maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,422.

## 2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pengujian regresi linier berganda menggunakan program SPSS sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 09 halaman 122 yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Output SPSS Regresi Linier Berganda**  
 **$X_1, X_2, X_3$  Terhadap  $Y$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,100	1,081		1,018	,312
	Ketrampilan	,793	,043	,854	18,354	,000
	Kompensasi	,081	,038	,092	2,128	,037
	Lingkungan	,099	,037	,107	2,662	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.14 persamaan regresi linier berganda untuk variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,100 + 0,793X_1 + 0,081X_2 + 0,099X_3$$

a) Konstanta ( $a$ ) = 1,100

Artinya keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan nilai positif sebesar 1,100.

b) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) = 0,793 dan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$

Artinya keterampilan berpengaruh positif dan signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja konstan/tetap maka keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,793.

c) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) = 0,081 dan tingkat signifikansi  $0,03 < 0,05$

Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu keterampilan dan lingkungan kerja konstan/tetap maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,081.

d) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) = 0,099 dan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$

Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu keterampilan dan kompensasi konstan/tetap maka lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,099.

### c. Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi (*adjusted R square*) digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi dari variabel bebas yaitu keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Pengujian determinasi menggunakan program SPSS sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 09 halaman 122 yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Output SPSS Hasil Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.900	1,218

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Ketrampilan

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,900 artinya variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja mampu menerangkan sebesar 90% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya  $100\% - 90\% = 10\%$  diterangkan variabel bebas lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### d. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t diperoleh dari pengolahan SPSS 19.0 sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 09 halaman 122 yang hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Output SPSS Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,100	1,081		1,018	,312
	Ketrampilan	,793	,043	,854	18,354	,000
	Kompensasi	,081	,038	,092	2,128	,037
	Lingkungan	,099	,037	,107	2,662	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.16 tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji  $H_1$  : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

Kriteria hipotesis yang diajukan :

(1)  $H_0$  :  $\beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  :  $\beta_1 \neq 0$  artinya ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.

(2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah) = 2,5% atau 0,25

(3) Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,354 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (lihat lampiran 09 halaman 122)

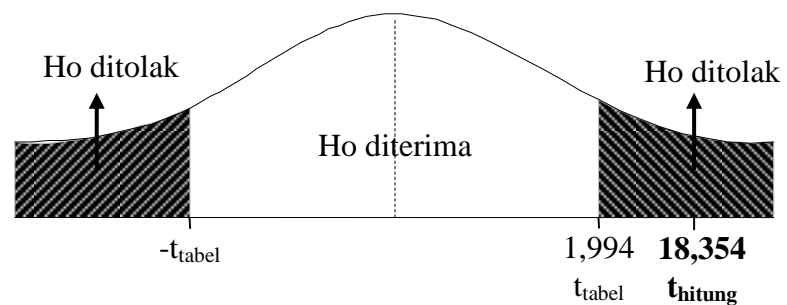
(4) Derajat kebebasan atau *degree of freedom* dengan rumus  $df = n - k - 1$  artinya  $75 - 3 - 1 = 71$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 (lihat lampiran 11 halaman 124)

(5) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 18,354 > t_{tabel} 1,994$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai  $t_{hitung}$  terletak

pada daerah  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_1$  yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.

(6) Gambar uji t keterampilan terhadap kinerja karyawan



**Gambar 4.1**  
**Uji t Parsial Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan**

b) Uji  $H_2$  : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

Kriteria hipotesis yang diajukan :

(1)  $H_0$  :  $\beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  :  $\beta_2 \neq 0$  artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

(2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah) = 2,5% atau 0,25

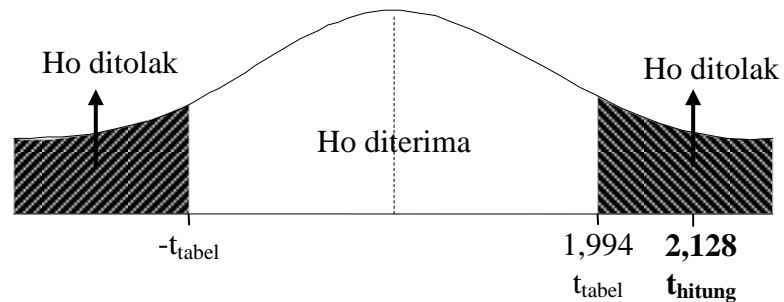
(3) Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,128 dan tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$  (lihat lampiran 09 halaman 122).

(4) Derajat kebebasan atau *degree of freedom* dengan rumus  $df = n - k - 1$  artinya  $75 - 3 - 1 = 71$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar - 1,994 (lihat lampiran 11 halaman 124).

## (5) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,994$  dan tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$  sehingga nilai  $t_{hitung}$  terletak pada daerah  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_2$  yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.

## (6) Gambar uji t kompensasi terhadap kinerja karyawan



**Gambar 4.2**  
**Uji t Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

c) Uji  $H_3$  : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

Kriteria hipotesis yang diajukan :

(1)  $H_0$  :  $\beta_2 = 0$  artinya tidak ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan.

$H_3$  :  $\beta_2 \neq 0$  artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji dua arah) = 2,5% atau 0,25

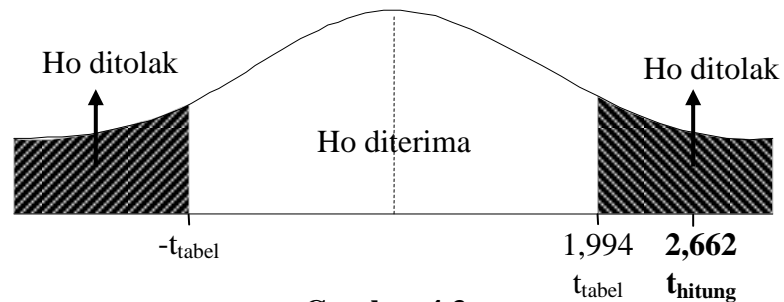
(3) Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,662 dan tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$  (lihat lampiran 09 halaman 122).

(4) Derajat kebebasan atau *degree of freedom* dengan rumus  $df = n-k-1$  artinya  $75-3-1=71$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar -1,994 (lihat lampiran 11 halaman 124)

(5) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,994$  dan signifikansi  $0,010 < 0,05$  sehingga nilai  $t_{hitung}$  terletak pada daerah  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_3$  yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.

(6) Gambar uji t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



**Gambar 4.3**  
**Uji t Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

## 2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh dari pengolahan SPSS

sebagaimana dapat dilihat pada lampiran 09 halaman 122 yang hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Output SPSS Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	995,698	3	331,899	223,812	,000 <sup>a</sup>
	Residual	105,289	71	1,483		
	Total	1100,987	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Keterampilan

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data primer, 2016

Uji H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak.

Kriteria hipotesis yang diajukan :

a) H<sub>0</sub> :  $\beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak ada pengaruh keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> :  $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b) Taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% (uji satu arah)

c) Nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 223,812 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  (lihat lampiran 09 halaman 122)

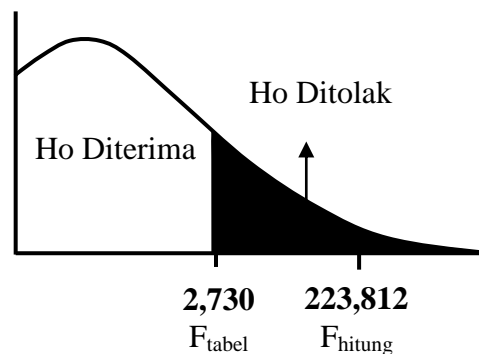
d) Derajat kebebasan/*degree of freedom* dengan rumus  $df = n - k - 1$  artinya  $75 - 3 - 1 = 71$  maka diperoleh F<sub>tabel</sub> sebesar 2,730 (lihat lampiran 12 halaman 125-126).



## e) Kesimpulan

Dari hasil perhitungan uji F (simultan) diperoleh nilai  $223,812 > F_{\text{tabel}} 2,730$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga nilai  $t_{\text{hitung}}$  terletak pada daerah  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka  $H_4$  yang menyatakan diduga ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Garment Indo di Demak, diterima.

## f) Gambar uji F keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji F (Simultan) Variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y**

## B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,793. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t sebesar  $t_{\text{hitung}} 18,354 > t_{\text{tabel}} 1,994$  dengan tingkat

signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_1$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan keterampilan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik keterampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterampilan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai kesuksesan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya peningkatan keterampilan karyawan, maka hal tersebut mempengaruhi keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan meskipun dimotivasi dengan baik namun pada kenyataannya, sama sekali tidak mempunyai keterampilan untuk bekerja dengan baik. Akhirnya terjadi penurunan kinerja. Menurut Priansa (2016) keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan, semakin terampil karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya kurang terampil karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka semakin buruk kinerja yang dihasilkan. Sedangkan Barbazette dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa salah satu bagian dari kompetensi adalah keterampilan yang didasarkan pada apa yang dilakukan pegawai, dan perilaku yang dapat diamati. Jika salah satu komponen, maka kinerjanya efektif bahkan mungkin luar biasa. Satu set kompetensi disebut sebagai model kompetensi dan merupakan kumpulan dari perilaku yang didukung oleh pengetahuan yang mendasarinya, ketrampilan, dan sikap yang berhubungan dengan peran tertentu atau tanggung jawab pekerjaan.

Bangunan model kompetensi memerlukan identifikasi kinerja yang sukses untuk peran atau tanggung jawab pekerjaan, kemudian mendefinisikan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kinerja tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Nisak (2015) dan Rachmawati (2014) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,081. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,994$  dengan tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$  artinya  $H_2$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. Sehingga selain

akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa ditujukan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana atau program perusahaan pada waktu yang akan datang. Menurut Priansa (2016) pemberian kompensasi yang berupa gaji, intensif, dan tunjangan yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan di antara karyawan dalam perusahaan karena masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya. Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja yaitu hasil kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang kaitannya dengan kinerja sangatlah penting. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Afriansyah (2014), Wijaya dan Andreani (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari

regresi linier berganda sebesar 0,099. Sedangkan dilihat dari taraf signifikan diperoleh dari hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,994$  dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki gairah dan semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman secara tidak langsung mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Menurut Nitisemito dalam Maulana (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misal, kebersihan, keamanan, penerangan, pengontrolan suara gaduh dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Sedermayanti dalam Priansa dan Garnida (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tidak atau kurang memadai maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam Maulana (2015) lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan. Penyusunan

suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadahi tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadahi dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Maulana (2015), Mahardikawanto (2013), dan Kharisma (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai positif diperoleh dari taraf signifikan hasil uji F sebesar  $F_{hitung} 223,812 > F_{tabel} 2,730$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_4$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja dapat dilaksanakan secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2015) karyawan

mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa karyawan dalam perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam perusahaan. Karyawan yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi dapat diunggulkan dalam perusahaan. Maka dari itu karyawan adalah aset perusahaan yang tak ternilai bagi perusahaan. Maka dari itu karyawan harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui, pelatihan keterampilan, dan diperhatikan kesejahteraanya melalui kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman. Sebab kalau tidak diperhatikan dengan baik maka karyawan akan pindah bahkan keluar dari perusahaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel keterampilan sebesar 0,793 dan nilai  $t_{hitung} 18,354 > t_{tabel} 1,994$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya semakin baik keterampilan kerja maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo akan semakin meningkat.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel kompensasi sebesar 0,081 dan nilai  $t_{hitung} 2,128 > t_{tabel} 1,994$  dengan tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$  artinya kompensasi yang diterima karyawan semakin baik maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo akan semakin meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,099 dan nilai  $t_{hitung} 2,662 > t_{tabel} 1,994$  dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$  artinya lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo akan semakin meningkat.



4. Ada pengaruh positif variabel keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi linier berganda sebesar  $F_{hitung} 223,812 > F_{tabel} 2,730$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara simultan semakin baik keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT Pisma Garment Indo semakin meningkat.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. PT Pisma Garmen Indo hendaknya mengadakan program pelatihan kerja secara rutin dan terjadwal untuk menampung para karyawan dengan tingkat keterampilan kerja yang masih kurang atau rendah terutama bagian produksi *sewing* (menjahit) sehingga ke depan keterampilan yang dimiliki karyawan bertambah baik dan ,meningkat sehingga kerugian perusahaan dapat ditekan. Memberi kesempatan pada karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang baik untuk memperoleh kesempatan dipromosikan sehingga dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja.
2. Hendaknya PT Pisma Garment Indo harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan jam kerja dan lembur kerja. Karena pemberian kompensasi

yang sesuai dengan jam kerja dan tepat waktu akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan akan menekan karyawan yang ingin keluar.

3. Hendaknya manajemen PT Pisma Garment Indo selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya.
4. Faktor kinerja, sebaiknya karyawan PT Pisma Garment Indo lebih meningkatkan kinerja dengan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik agar kerusakan hasil produksi dapat ditekan seminimal mungkin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Ardy. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : UNDIP.
- Al Fajar, Siti dan Heru, Tri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang : UNDIP.
- Dewi, Nurul Rohana. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Taruna Sejahtera)*. Skripsi tidak diterbitkan. Salatiga : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Fauzi, Achmad. 2016 melalui <http://new-campuran.blogspot.com> [06/11/2016].
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. Semarang : Undip.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : UNNES.
- Mahardikawanto. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang UNDIP

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Penerbit PT. Remaja Pasda Karya.
- Maulana, Subechi. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit In Media.
- Nisak, Fahrudin. 2015. *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMKN Se Kota Pemalang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang : UNNES.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rachmawati, Fitri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, Jenjang Karir, Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vo. 3. No. 8.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Keempat. Bandung : Penerbit : CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna dan Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Tampubolon, Manahan P. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama, Edisi Ketiga. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2011. *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wijaya, Tanto dan Andreani, Francisca. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora. Vo. 3. No. 2.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KETERAMPILAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PISMA GARMENT INDO DI DEMAK

Yth. Bapak/Ibu Karyawan  
PT Pisma Garment Indo

Terima kasih atas partisipasi saudara menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi jurusan manajemen pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (GUPPI) Ungaran. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen/alat penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : **Yanto**

NPM : **13.51.0032**

Saya sangat menghargai kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini, dan menjamin kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan saudara, saya ucapkan terima kasih.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita  
b. Pendidikan terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMA 4. D3 5. S1  
c. Usia : ..... tahun  
d. Masa kerja : ..... tahun  
e. Dept/Bagian : .....

#### B. Butir Pertanyaan

##### Petunjuk Pengisian :

Saudara diminta untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban **SS, S, N, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila anda setuju dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **N** = Bila anda netral dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut skor 1

### 1. VARIABEL KETERAMPILAN (X<sub>1</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Anda mampu menunjukkan kreativitas kerja yang maksimal dengan memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
2	Anda dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif di tempat kerja.					
3	Anda dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Keterampilan teknis sangat diperlukan di bagian atau departemen anda saat ini karena dapat menunjang kelancaran anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Anda dapat mengelola waktu kerja dengan baik yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sehingga anda jarang mendapat teguran dari pimpinan.					
6	Setujukah, jika anda diberi wewenang untuk mengambil keputusan terbaik yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan.					

## 2. VARIABEL KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Gaji pokok yang anda terima selama ini dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
2	Perusahaan di tempat kerja anda saat ini dalam memberikan intensif berupa uang makan sudah layak nominalnya.					
3	Uang lembur yang anda terima saat ini diberikan dengan tepat waktu setiap bulannya.					
4	Selama ini perusahaan dalam memperikan uang transportasi pada karyawan sudah sesuai dan mampu menunjang aktivitas karyawan dalam bekerja.					
5	Selama ini perusahaan di tempat anda bekerja selalu memberikan tunjangan hari raya secara rutin dan tepat waktu setiap tahunnya.					
6	Perusahaan di tempat kerja anda saat ini mengikutsertakan karyawan dari semua level jabatan pada program asuransi kesehatan dan ketenagaakerjaan melalui BPJS dan Jamsostek.					



### 3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
1	Ventilasi ruangan di tempat kerja anda sudah memadai sebagai sirkulasi (pertukaran) udara.					
2	Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja anda selama ini sudah sesuai NAB (Nilai Ambang Batas) penerangan yang dianjurkan.					
3	Tempat kerja anda jauh dari kebisingan, karena kondisi kerja yang dibuat sedemikian rupa (bebas kebisingan).					
4	Tata Warna tembok di ruangan tempat kerja anda tidak menyilaukan mata sehingga dapat fokus dalam bekerja.					
5	Suasana kerja atau kondisi kerja di bagian atau departemen anda saat ini menyenangkan, nyaman dan aman sehingga membuat anda lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan.					
6	Fasilitas kerja yaitu perlengkapan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan ditempat anda bekerja sudah baik sehingga dapat menunjang aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.					

**4. KINERJA KARYAWAN (Y)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS 5</b>	<b>S 4</b>	<b>N 3</b>	<b>TS 2</b>	<b>STS 1</b>
1	Kualitas kerja anda sudah baik					
2	Kuantitas kerja anda melebihi rata-rata karyawan yang lain.					
3	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Aktivitas pekerjaan yang anda lakukan di tempat kerja dapat dengan efektif dikerjakan.					
5	Menurut anda kemandirian karyawan dalam bekerja sangat penting.					
6	Anda memiliki komitmen dalam bekerja.					

## DATA IDENTITAS 75 RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Bagian	No	Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Bagian
1	Pria	49 th	SMA	5 th	Cutting	39	Wanita	23 th	SMA	4 th	Sewing
2	Wanita	29 th	SMA	4 th	Cutting	40	Wanita	31 th	SMA	4 th	Sewing
3	Pria	39 th	SMA	4 th	Cutting	41	Wanita	26 th	SMP	4 th	Sewing
4	Wanita	23 th	SMA	4 th	Cutting	42	Wanita	38 th	SMP	4 th	Sewing
5	Wanita	27 th	SMA	4 th	Sewing	43	Wanita	35 th	SMA	4 th	Sewing
6	Wanita	38 th	SMA	4 th	Sewing	44	Wanita	28 th	SMP	4 th	Sewing
7	Wanita	27 th	SMA	4 th	Sewing	45	Wanita	27 th	SMP	4 th	Sewing
8	Wanita	24 th	SMA	4 th	Sewing	46	Wanita	22 th	SMA	4 th	Sewing
9	Wanita	24 th	SMA	4 th	Sewing	47	Wanita	28 th	SMA	4 th	Sewing
10	Wanita	37 th	SMA	4 th	Sewing	48	Wanita	47 th	SMA	4 th	Sewing
11	Wanita	34 th	SMP	4 th	Sewing	49	Wanita	31 th	SMP	4 th	Sewing
12	Wanita	37 th	SMA	4 th	Sewing	50	Wanita	25 th	SMA	3 th	Sewing
13	Wanita	34 th	SMP	4 th	Sewing	51	Wanita	23 th	SMP	3 th	Sewing
14	Wanita	23 th	SMA	4 th	Sewing	52	Wanita	41 th	SMA	2 th	Sewing
15	Wanita	29 th	SMA	4 th	Sewing	53	Wanita	36 th	SMP	4 th	Sewing
16	Wanita	31 th	SMA	4 th	Sewing	54	Wanita	22 th	SMA	4 th	Finishing
17	Wanita	40 th	SMP	4 th	Sewing	55	Wanita	26 th	SMA	4 th	Finishing
18	Wanita	28 th	SMA	4 th	Sewing	56	Wanita	28 th	SMA	4 th	Finishing
19	Wanita	22 th	SMA	4 th	Sewing	57	Wanita	32 th	SMA	4 th	Finishing
20	Wanita	29 th	SMP	4 th	Sewing	58	Wanita	22 th	SMA	4 th	Finishing
21	Wanita	29 th	SMP	4 th	Sewing	59	Wanita	35 th	SMA	4 th	QC
22	Wanita	23 th	SMP	4 th	Sewing	60	Wanita	36 th	SMA	4 th	QC
23	Wanita	27 th	SMP	4 th	Sewing	61	Wanita	39 th	SMA	4 th	QC
24	Wanita	37 th	SMA	4 th	Sewing	62	Wanita	24 th	SMA	4 th	QC
25	Wanita	32 th	SMA	4 th	Sewing	63	Pria	39 th	SMA	4 th	Mekanik
26	Wanita	35 th	SMA	4 th	Sewing	64	Pria	39 th	SMA	4 th	Mekanik
27	Wanita	26 th	SMA	4 th	Sewing	65	Wanita	40 th	S1	4 th	Marketing
28	Wanita	29 th	SMA	4 th	Sewing	66	Pria	39 th	S1	4 th	Marketing
29	Wanita	25 th	SMA	4 th	Sewing	67	Pria	23 th	SMA	4 th	Cadroom
30	Wanita	47 th	SMP	4 th	Sewing	68	Pria	44 th	SMA	4 th	Cadroom
31	Wanita	45 th	SMP	4 th	Sewing	69	Pria	30 th	SMA	4 th	Cadroom
32	Wanita	35 th	SMA	4 th	Sewing	70	Wanita	31 th	S1	4 th	HRD
33	Wanita	26 th	SMA	4 th	Sewing	71	Pria	37 th	S1	4 th	HRD
34	Wanita	38 th	SMP	4 th	Sewing	72	Pria	39 th	SMA	4 th	HRD
35	Wanita	27 th	SMP	4 th	Sewing	73	Wanita	34 th	S1	4 th	HRD
36	Wanita	38 th	SMA	4 th	Sewing	74	Pria	35 th	S1	4 th	F & A
37	Wanita	27 th	SMA	4 th	Sewing	75	Pria	34 th	S1	4 th	F & A
38	Wanita	23 th	SMP	4 th	Sewing						

**DATA HASIL PENELITIAN (Uji Coba 10 Responden)**

**1. Variabel Keterampilan (X<sub>1</sub>)**

No Resp	Keterampilan (X <sub>1</sub> )						Total
	Ketram_1	Ketram_2	Ketram_3	Ketram_4	Ketram_5	Ketram_6	
1	3	3	3	4	4	3	20
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29

**2. Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No Resp	Kompensasi (X <sub>2</sub> )						Total
	Komp_1	Komp_2	Komp_3	Komp_4	Komp_5	Komp_6	
1	3	3	3	3	5	5	22
2	4	4	4	4	3	3	22
3	5	5	5	5	4	4	28
4	2	2	1	2	2	1	10
5	3	3	3	3	4	4	20
6	4	4	4	4	2	2	20
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	4	4	4	4	5	5	26

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

No Resp	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )						Total
	Lingk_1	Lingk_2	Lingk_3	Lingk_4	Lingk_5	Lingk_6	
1	3	3	4	4	3	4	21
2	3	3	3	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	3	3	3	3	4	20
7	4	4	3	3	3	4	21
8	4	4	3	3	3	4	21
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	5	5	5	29

### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Resp	Kinerja Karyawan (Y)						Total
	Kiner_1	Kiner_2	Kiner_3	Kiner_4	Kiner_5	Kiner_6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29

## DATA HASIL PENELITIAN 75 RESPONDEN

1. Variabel Keterampilan ( $X_1$ )

No Resp	Keterampilan ( $X_1$ )						Total
	Ketram_1	Ketram_2	Ketram_3	Ketram_4	Ketram_5	Ketram_6	
1	3	3	3	4	4	3	20
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29
11	5	5	4	4	5	4	27
12	4	5	5	4	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	5	4	4	5	26
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	3	3	3	4	21
21	4	4	4	3	3	3	21
22	4	4	4	3	3	3	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	3	3	3	18
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	4	4	5	4	27
28	4	5	5	4	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	3	3	3	3	18
36	5	5	5	4	5	5	29
37	5	5	4	4	5	4	27
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	5	5	4	5	5	28

No Resp	Keterampilan (X1)						Total
	Ketram_1	Ketram_2	Ketram_3	Ketram_4	Ketram_5	Ketram_6	
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	4	4	4	5	5	26
43	4	4	4	4	5	5	26
44	4	5	5	4	5	5	28
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	4	4	3	20
47	4	5	5	4	5	5	28
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	3	3	3	18
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	5	5	4	4	5	4	27
57	4	5	5	4	5	5	28
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	5	4	4	5	26
60	3	3	3	3	3	3	18
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	3	3	3	3	18
65	4	4	3	3	3	4	21
66	4	4	4	3	3	3	21
67	4	4	4	3	3	3	21
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	3	3	3	3	3	18
71	5	5	5	4	5	5	29
72	5	5	4	4	5	4	27
73	4	5	5	4	5	5	28
74	5	5	5	5	5	5	30
75	5	5	5	5	5	5	30

## 2. Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

No Resp	Kompensasi (X <sub>2</sub> )						Total
	Komp_1	Komp_2	Komp_3	Komp_4	Komp_5	Komp_6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	4	5	4	5	28
3	3	3	3	3	3	3	18
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	4	2	4	2	4	20
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	4	5	4	5	28
11	3	3	3	3	3	3	18
12	5	5	4	5	4	4	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	5	4	4	4	4	25
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	3	3	22
22	4	4	4	4	3	3	22
23	4	4	4	4	3	3	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	3	3	3	18
26	5	5	4	5	4	5	28
27	5	4	4	5	5	5	28
28	5	5	4	5	4	5	28
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	3	3	2	2	16
36	5	5	4	5	5	5	29
37	5	4	4	5	4	5	27
38	4	4	4	4	5	5	26
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18



No Resp	Kompensasi (X2)						Total
	Komp_1	Komp_2	Komp_3	Komp_4	Komp_5	Komp_6	
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	4	4	4	4	4	24
43	2	4	2	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	5	5	4	5	5	5	29
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	3	3	26
50	3	3	3	3	4	4	20
51	4	4	4	4	3	3	22
52	3	4	3	3	3	3	19
53	3	4	4	4	3	3	21
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	4	5	3	3	25
56	5	4	4	5	4	5	27
57	5	5	4	5	5	5	29
58	5	5	5	5	4	5	29
59	4	5	4	4	5	5	27
60	3	3	3	3	5	5	22
61	4	4	4	4	3	3	22
62	5	5	5	5	4	4	28
63	2	2	1	2	2	1	10
64	3	3	3	3	4	4	20
65	4	4	4	4	2	2	20
66	3	3	3	3	3	3	18
67	3	3	3	3	3	3	18
68	3	3	3	3	3	3	18
69	4	4	4	4	5	5	26
70	3	3	3	3	3	3	18
71	5	5	4	5	3	3	25
72	3	3	3	3	4	4	20
73	5	5	4	5	4	4	27
74	4	4	4	4	5	4	25
75	4	4	4	5	4	4	25

### 3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

No Resp	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )						Total
	Lingk_1	Lingk_2	Lingk_3	Lingk_4	Lingk_5	Lingk_6	
1	3	3	4	4	3	4	21
2	3	3	3	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	3	3	3	3	4	20
7	4	4	3	3	3	4	21
8	4	4	3	3	3	4	21
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	5	5	5	5	29
11	4	4	5	4	3	4	24
12	5	4	5	5	5	5	29
13	5	5	5	5	3	4	27
14	5	4	4	5	5	5	28
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	3	3	3	3	20
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	3	3	3	4	20
24	4	3	3	3	3	4	20
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	4	4	5	4	5	4	26
28	5	4	5	5	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	3	3	3	3	18
36	5	4	5	5	5	5	29
37	4	4	5	4	5	4	26
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	24

No Resp	Lingkungan Kerja (X3)						Total
	Lingk_1	Lingk_2	Lingk_3	Lingk_4	Lingk_5	Lingk_6	
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	3	3	3	3	20
44	4	3	3	3	3	4	20
45	3	3	3	3	4	4	20
46	5	4	5	5	5	5	29
47	4	4	5	4	3	4	24
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	5	5	5	3	4	27
50	5	4	4	5	5	5	28
51	3	3	3	3	3	3	18
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	3	3	3	3	3	18
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	3	3	3	3	20
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	3	3	3	3	4	20
60	4	3	3	3	3	4	20
61	3	3	3	3	3	3	18
62	3	3	3	3	3	3	18
63	4	4	5	4	5	4	26
64	5	4	5	5	5	5	29
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	5	5	5	5	5	30
67	3	3	3	3	3	3	18
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	5	4	4	4	4	25
70	4	4	4	4	4	4	24
71	3	3	3	3	3	3	18
72	5	4	5	5	5	5	29
73	4	4	5	4	5	4	26
74	4	4	4	4	4	4	24
75	5	5	5	5	4	4	28

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Resp	Kinerja Karyawan (Y)						Total
	Kiner_1	Kiner_2	Kiner_3	Kiner_4	Kiner_5	Kiner_6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	5	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	4	5	5	29
11	5	5	4	4	5	4	27
12	4	5	5	4	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	5	4	4	5	26
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	3	3	3	18
26	5	5	5	4	5	5	29
27	5	5	4	4	5	4	27
28	4	5	5	4	5	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	4	5	4	4	26
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	3	3	3	3	18
36	5	5	5	4	5	5	29
37	5	5	4	4	5	4	27
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24

No Resp	Kinerja Karyawan (Y)						Total
	Kiner_1	Kiner_2	Kiner_3	Kiner_4	Kiner_5	Kiner_6	
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	3	3	18
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	5	5	4	5	5	28
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	3	3	3	3	3	3	18
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	5	5	4	4	5	4	27
57	4	5	5	4	5	5	28
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	5	4	4	5	26
60	3	3	3	3	3	3	18
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	3	3	3	3	18
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	3	3	3	3	3	18
71	5	5	5	4	5	5	29
72	5	5	4	4	5	4	27
73	4	5	5	4	5	5	28
74	5	5	5	5	5	5	30
75	5	5	5	5	5	5	30

## OUTPUT SPSS VALIDITAS (Uji Coba 10 Responden)

### 1. Validitas Keterampilan (X<sub>1</sub>)

		Correlations				
		Ketram_1	Ketram_2	Ketram_3	Ketram_4	Ketram_5
Ketram_1	Pearson Correlation	1	,916**	,916**	,769**	,825**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,003
	N	10	10	10	10	10
Ketram_2	Pearson Correlation	,916**	1	1,000**	,695**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,026	,000
	N	10	10	10	10	10
Ketram_3	Pearson Correlation	,916**	1,000**	1	,695**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,026	,000
	N	10	10	10	10	10
Ketram_4	Pearson Correlation	,769**	,695**	,695**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,009	,026	,026		,007
	N	10	10	10	10	10
Ketram_5	Pearson Correlation	,825**	,918**	,918**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,007	
	N	10	10	10	10	10
Ketram_6	Pearson Correlation	,916**	1,000**	1,000**	,695**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,026	,000
	N	10	10	10	10	10
Ketrampilan	Pearson Correlation	,946**	,984**	,984**	,803**	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000
	N	10	10	10	10	10

		Correlations	
		Ketram_6	Ketrampilan
Ketram_1	Pearson Correlation	,916**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Ketram_2	Pearson Correlation	1,000**	,984**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Ketram_3	Pearson Correlation	1,000**	,984**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Ketram_4	Pearson Correlation	,695**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,026	,005
	N	10	10
Ketram_5	Pearson Correlation	,918**	,947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Ketram_6	Pearson Correlation	1	,984**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	10	10
Ketrampilan	Pearson Correlation	,984**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	10	10

## 2. Validitas Kompensasi (X<sub>2</sub>)

**Correlations**

		Komp_1	Komp_2	Komp_3	Komp_4	Komp_5
Komp_1	Pearson Correlation	1	1,000**	,970**	1,000**	,294
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,409
	N	10	10	10	10	10
Komp_2	Pearson Correlation	1,000**	1	,970**	1,000**	,294
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,409
	N	10	10	10	10	10
Komp_3	Pearson Correlation	,970**	,970**	1	,970**	,371
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,292
	N	10	10	10	10	10
Komp_4	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,970**	1	,294
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,409
	N	10	10	10	10	10
Komp_5	Pearson Correlation	,294	,294	,371	,294	1
	Sig. (2-tailed)	,409	,409	,292	,409	
	N	10	10	10	10	10
Komp_6	Pearson Correlation	,400	,400	,511	,400	,974**
	Sig. (2-tailed)	,252	,252	,131	,252	,000
	N	10	10	10	10	10
Kompensasi	Pearson Correlation	,886**	,886**	,922**	,886**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,001	,026
	N	10	10	10	10	10

**Correlations**

		Komp_6	Kompensasi
Komp_1	Pearson Correlation	,400	,886**
	Sig. (2-tailed)	,252	,001
	N	10	10
Komp_2	Pearson Correlation	,400	,886**
	Sig. (2-tailed)	,252	,001
	N	10	10
Komp_3	Pearson Correlation	,511	,922**
	Sig. (2-tailed)	,131	,000
	N	10	10
Komp_4	Pearson Correlation	,400	,886**
	Sig. (2-tailed)	,252	,001
	N	10	10
Komp_5	Pearson Correlation	,974**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026
	N	10	10
Komp_6	Pearson Correlation	1	,780**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	10	10
Kompensasi	Pearson Correlation	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	10	10

### 3. Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

		Correlations				
		Lingk_1	Lingk_2	Lingk_3	Lingk_4	Lingk_5
Lingk_1	Pearson Correlation	1	,863**	,740*	,433	,547
	Sig. (2-tailed)		,001	,014	,211	,101
	N	10	10	10	10	10
Lingk_2	Pearson Correlation	,863**	1	,705	,448	,538
	Sig. (2-tailed)	,001		,023	,194	,108
	N	10	10	10	10	10
Lingk_3	Pearson Correlation	,740*	,705	1	,769**	,705
	Sig. (2-tailed)	,014	,023		,009	,023
	N	10	10	10	10	10
Lingk_4	Pearson Correlation	,433	,448	,769**	1	,948**
	Sig. (2-tailed)	,211	,194	,009		,000
	N	10	10	10	10	10
Lingk_5	Pearson Correlation	,547	,538	,705	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	,101	,108	,023	,000	
	N	10	10	10	10	10
Lingk_6	Pearson Correlation	,605	,543	,645	,873**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,064	,105	,044	,001	,001
	N	10	10	10	10	10
Lingkungan	Pearson Correlation	,801**	,784**	,892**	,880**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,005	,007	,001	,001	,000
	N	10	10	10	10	10

		Correlations	
		Lingk_6	Lingkungan
Lingk_1	Pearson Correlation	,605	,801**
	Sig. (2-tailed)	,064	,005
	N	10	10
Lingk_2	Pearson Correlation	,543	,784**
	Sig. (2-tailed)	,105	,007
	N	10	10
Lingk_3	Pearson Correlation	,645	,892**
	Sig. (2-tailed)	,044	,001
	N	10	10
Lingk_4	Pearson Correlation	,873**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001
	N	10	10
Lingk_5	Pearson Correlation	,877**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	10	10
Lingk_6	Pearson Correlation	1	,880**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	10	10
Lingkungan	Pearson Correlation	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	10	10



#### 4. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kiner_1	Kiner_2	Kiner_3	Kiner_4	Kiner_5
Kiner_1	Pearson Correlation	1	,885**	,885**	,867**	,885**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,001	,001
	N	10	10	10	10	10
Kiner_2	Pearson Correlation	,885**	1	1,000**	,783**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10
Kiner_3	Pearson Correlation	,885**	1,000**	1	,783**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,007	,000
	N	10	10	10	10	10
Kiner_4	Pearson Correlation	,867**	,783**	,783**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,007		,007
	N	10	10	10	10	10
Kiner_5	Pearson Correlation	,885**	1,000**	1,000**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,007	
	N	10	10	10	10	10
Kiner_6	Pearson Correlation	,885**	1,000**	1,000**	,783**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,007	,000
	N	10	10	10	10	10
Kinerja	Pearson Correlation	,937**	,988**	,988**	,861**	,988**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000
	N	10	10	10	10	10

Correlations

		Kiner_6	Kinerja
Kiner_1	Pearson Correlation	,885**	,937**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	10	10
Kiner_2	Pearson Correlation	1,000**	,988**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Kiner_3	Pearson Correlation	1,000**	,988**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Kiner_4	Pearson Correlation	,783**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001
	N	10	10
Kiner_5	Pearson Correlation	1,000**	,988**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	10	10
Kiner_6	Pearson Correlation	1	,988**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	10	10
Kinerja	Pearson Correlation	,988**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	10	10

## OUTPUT SPSS RELIABILITAS (Uji Coba 10 Responden)

### 1. Reliabilitas Keterampilan ( $X_1$ )

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	6

### 2. Reliabilitas Kompensasi ( $X_2$ )

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	6

### 3. Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	6

### 4. Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	6

**OUTPUT SPSS KORELASI SEDERHANA 75 RESPONDEN**

**Correlations**

		Ketrampilan	Kompensasi	Lingkungan	KINERJA
Ketrampilan	Pearson Correlation	1	,517**	,393**	,943**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75
Kompensasi	Pearson Correlation	,517**	1	,121	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000		,299	,000
	N	75	75	75	75
Lingkungan	Pearson Correlation	,393**	,121	1	,454**
	Sig. (2-tailed)	,000	,299		,000
	N	75	75	75	75
KINERJA	Pearson Correlation	,943**	,546**	,454**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75

## OUTPUT SPSS REGRESI LINIER SEDERHANA 75 RESPONDEN

### 1. Regresi Linier Sederhana Variabel Keterampilan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ketrampilan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 <sup>a</sup>	,890	,889	1,287

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980,053	1	980,053	591,597	,000 <sup>a</sup>
	Residual	120,933	73	1,657		
	Total	1100,987	74			

a. Predictors: (Constant), Ketrampilan

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	,908		3,552	,001
	Ketrampilan	,876	,036	,943	24,323	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

## 2. Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja

### Karyawan (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 <sup>a</sup>	,298	,289	3,254

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328,238	1	328,238	31,008	,000 <sup>a</sup>
	Residual	772,748	73	10,586		
	Total	1100,987	74			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,144	1,988		7,115	,000
	Kompensasi	,482	,087	,546	5,568	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

### 3. Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap

#### Kinerja Karyawan (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 <sup>a</sup>	,206	,195	3,460

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226,850	1	226,850	18,945	,000 <sup>a</sup>
	Residual	874,136	73	11,974		
	Total	1100,987	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,970	2,342		6,392	,000
	Lingkungan	,422	,097	,454	4,353	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

### OUTPUT SPSS REGRESI LINIER BERGANDA 75 RESPONDEN

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan, Kompensasi, Ketrampilan	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 <sup>a</sup>	,904	,900	1,218

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Ketrampilan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	995,698	3	331,899	223,812	,000 <sup>a</sup>
	Residual	105,289	71	1,483		
	Total	1100,987	74			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Ketrampilan  
b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,100	1,081		1,018	,312
	Ketrampilan	,793	,043	,854	18,354	,000
	Kompensasi	,081	,038	,092	2,128	,037
	Lingkungan	,099	,037	,107	2,662	,010

- a. Dependent Variable: KINERJA



## R TABEL UNTUK UJI VALIDITAS

r-tabel SIGNIFIKASI ALAPHA = 5%

DF	r tabel satu sisi	r tabel dua sisi	DF	r tabel satu sisi	r tabel dua sisi
1	0,988	0,997	51	0,228	0,271
2	0,900	0,950	52	0,226	0,268
3	0,805	0,878	53	0,224	0,266
4	0,729	0,811	54	0,222	0,263
5	0,669	0,755	55	0,220	0,261
6	0,622	0,707	56	0,218	0,257
7	0,582	0,666	57	0,216	0,256
8	0,549	0,632	58	0,214	0,254
9	0,521	0,602	59	0,213	0,252
10	0,497	0,576	60	0,211	0,250
11	0,476	0,553	61	0,209	0,248
12	0,458	0,532	62	0,208	0,246
13	0,441	0,514	63	0,206	0,244
14	0,426	0,497	64	0,204	0,242
15	0,412	0,482	65	0,203	0,240
16	0,400	0,468	66	0,201	0,239
17	0,389	0,456	67	0,200	0,237
18	0,378	0,444	68	0,198	0,235
19	0,369	0,433	69	0,197	0,234
20	0,360	0,423	70	0,195	0,232
21	0,352	0,413	71	0,194	0,230
22	0,344	0,404	72	0,193	0,229
23	0,337	0,396	73	0,191	0,227
24	0,330	0,388	74	0,190	0,226
25	0,323	0,381	75	0,189	0,224
26	0,317	0,374	76	0,188	0,223
27	0,312	0,367	77	0,186	0,221
28	0,306	0,361	78	0,185	0,220
29	0,301	0,355	79	0,184	0,219
30	0,296	0,349	80	0,183	0,217
31	0,291	0,344	81	0,182	0,216
32	0,287	0,339	82	0,181	0,215
33	0,283	0,334	83	0,180	0,213
34	0,279	0,329	84	0,179	0,212
35	0,275	0,325	85	0,178	0,211
36	0,271	0,320	86	0,177	0,210
37	0,267	0,316	87	0,176	0,208
38	0,264	0,312	88	0,175	0,207
39	0,261	0,308	89	0,174	0,206
40	0,257	0,304	90	0,173	0,205
41	0,254	0,301	91	0,172	0,204
42	0,251	0,297	92	0,171	0,203
43	0,248	0,294	93	0,170	0,202
44	0,246	0,291	94	0,169	0,201
45	0,243	0,288	95	0,168	0,200
46	0,240	0,285	96	0,167	0,199
47	0,238	0,282	97	0,166	0,198
48	0,235	0,279	98	0,165	0,197
49	0,233	0,276	99	0,165	0,196
50	0,231	0,273	100	0,164	0,195

**t TABEL UNTUK UJI T (Parsial)****t-Distribution**

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005	df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3,073	6,314	12,706	31,821	63,657	51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626

## F TABEL UNTUK UJI F (Simultan)

TABEL NILAI-NILAI DISTRIBUSI F-Test UNTUK  $\alpha = 5\%$ 

V <sub>2</sub> = dk Penyebut	V <sub>1</sub> = dk Pembilang								
	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,16	233,99	236,77	238,89	241,88
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,40
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,79
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,74
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,06
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,64
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,35
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,14
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	2,98
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,85
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,75
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,67
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,60
15	4,54	3,08	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,54
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,49
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,53	2,45
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,41
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,38
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,35
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,32
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,30
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,27
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,25
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,24
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,22
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,20
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,19
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,18
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,16
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,15
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,14
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,13
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,12
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,11
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,11
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,10
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,09
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,08
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,08
41	4,08	3,23	2,83	2,61	2,44	2,33	2,24	2,17	2,07
42	4,07	3,22	2,83	2,60	2,44	2,32	2,24	2,17	2,06
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,06
44	4,06	3,21	2,82	2,59	2,43	2,31	2,23	2,16	2,05
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,05
46	4,05	3,20	2,81	2,58	2,42	2,30	2,22	2,15	2,04
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,04
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,03
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,03
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,03
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,02
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,02

TABEL NILAI-NILAI DISTRIBUSI F-Test UNTUK  $\alpha = 5\%$ 

V <sub>2</sub> = dk Penyebut	V <sub>1</sub> = dk Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00
57	4,01	3,16	2,77	2,53	2,38	2,26	2,18	2,11	2,05	2,00
58	4,01	3,16	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,05	2,00
59	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,26	2,17	2,10	2,04	2,00
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99
61	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,16	2,09	2,04	1,99
62	4,00	3,15	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,99
63	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,25	2,16	2,09	2,03	1,98
64	3,99	3,14	2,75	2,52	2,36	2,24	2,16	2,09	2,03	1,98
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
66	3,99	3,14	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,03	1,98
67	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98
68	3,98	3,13	2,74	2,51	2,35	2,24	2,15	2,08	2,02	1,97
69	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,15	2,08	2,02	1,97
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,02	1,97
71	3,98	3,13	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97
72	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
73	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,23	2,14	2,07	2,01	1,96
74	3,97	3,12	2,73	2,50	2,34	2,22	2,14	2,07	2,01	1,96
75	3,97	3,12	2,73	2,49	2,34	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
76	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,01	1,96
77	3,97	3,12	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,96
78	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
79	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,22	2,13	2,06	2,00	1,95
80	3,96	3,11	2,72	2,49	2,33	2,21	2,13	2,06	2,00	1,95
81	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95
82	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	2,00	1,95
83	3,96	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
84	3,95	3,11	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
85	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94
86	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,21	2,12	2,05	1,99	1,94
87	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94
88	3,95	3,10	2,71	2,48	2,32	2,20	2,12	2,05	1,99	1,94
89	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94
90	3,95	3,10	2,71	2,47	2,32	2,20	2,11	2,04	1,99	1,94
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,93	1,90
150	3,90	3,06	2,66	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,91	1,89
200	3,89	3,04	2,65	2,42	2,26	2,14	2,05	1,98	1,90	1,87
X	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,91	1,88	1,83

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Yanto

NPM : 13.51.0032

Jurusan : S1 Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Keterampilan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pisma Garment Indo Di Demak**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar ijazah yang diberikan oleh Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran batal saya terima.

Ungaran, 13 April 2017

Yang membuat pernyataan

Yanto