



**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNILEVER
INDONESIA TBK - DEPO SEMARANG DIVISI
SAHABAT BELANJA ANDA**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

MEIFTAH AGUNG NUGROHO

NPM : 17.5100.19

Dosen Pembimbing :

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA NIDN : 0-6170288003

Nunuk Supraptini, SE. MM NIDN : 0-6030373-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULLUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
UNILEVER INDONESIA TBK - DEPO SEMARANG DIVISI SAHABAT
BELANJA ANDA**

Oleh:

MEFTAH AGUNG NUGROHO

NPM : 17.5100.19

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal.....

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN : 0-6170288003

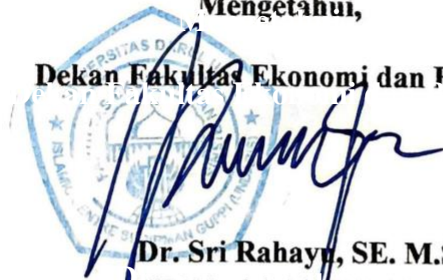
Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, S.E., M.
NIDN : 0-6030373-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.
NIDN : 06-060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
UNILEVER INDONESIA TBK - DEPO SEMARANG DIVISI SAHABAT
BELANJA ANDA**

Oleh:

MEIFTAH AGUNG NUGROHO

NPM : 17.5100.19

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada

Tanggal.....

Tim Penguji
Ketua

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

NIDN : 0-6060962-01

Anggota

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA

Anggota

Nunuk Supraptini, S.E., M.M

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan. Pengelolaan kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Unilever Indonesia Tbk

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk dengan jumlah populasi berjumlah 70 orang dengan jumlah sampel 70 responden atau menggunakan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel kemampuan kerja adalah sebesar $(3.450) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$ yang artinya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Variabel pengalaman kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.297) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikan $(0,002 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.091) > t_{tabel} (1.999)$ dan nilai signifikan $(0,003 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (28.119) > F_{tabel}$ sebesar $(2,51)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kunci : kemampuan kerja pengalaman kerja lingkungan kerja kinerja

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic goals. Managing performance should be done fairly between employees, leaders and the organization through understanding and explaining work within a framework based on planned goals and mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company becomes very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this research is to determine the influence of work ability, work experience and work environment to employee performance at PT. Unilever Indonesia Tbk

The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. Research was conducted on the performance of PT employees. Unilever Indonesia Tbk with a population of 70 people with a sample size of 70 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with the t test and f test.

The results of the analysis show that the $t_{\text{calculated}}$ value of the work ability variable is $(3,450) > t_{\text{table}} (1,999)$ and the value is significant $(0.001 < 0.05)$, which means that work ability has a positive and significant effect on the performance variable of PT employees. Unilever Indonesia Tbk. The work experience variable produces a t_{count} value of $(3,297) > t_{\text{table}} (1,999)$ and a significant value $(0.002 < 0.05)$, which means that the work experience variable has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Unilever Indonesia Tbk. The work environment variable produces a t_{count} value of $(3,091) > t_{\text{table}} (1,999)$ and a significant value $(0.003 < 0.05)$, which means that the work environment variable has a significant effect on the performance variable of PT employees. Unilever Indonesia Tbk. From testing all independent variables simultaneously, the value of $F_{\text{count}} (28,119) > F_{\text{table}}$ was obtained at (2.51) with a significant level of $(0.000 > 0.05)$, indicating that the variables of work ability, work experience and work environment have a significant effect on employee performance variables. PT. Unilever Indonesia Tbk. From the research results it can be concluded that the variables of work ability, work experience and work environment have a partial and simultaneous effect on employee performance

Key: work ability, work experience work environment performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul. **“ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNILEVER INDONESIA TBK - DEPO SEMARANG DIVISI SAHABAT BELANJA ANDA”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan

waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Nunuk Supraptini, SE. MM selaku Dosen pembimbing Pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 19 Juli 2024

Penulis

MEIFTAH AGUNG NUGROHO

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jer Basuki Mawa Bea”.

(MEIFTAH AGUNG NUGROHO.)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk semua orang tua saya, dan semua pihak yang telah mendukung saya.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja	11
2. Kemampuan Kerja	15
3. Pengalaman Kerja	18
4. Lingkungan Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pikir	35
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Metode Penelitian	38

B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	38
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	40
E. Jenis Dan Sumber Data	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Teknik Analisa Data.....	44
H. Analisis Data	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	57
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan.....	73
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel.....	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	47
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana.....	61
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda.....	63
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kemampuan Kerja.....	63
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengalaman Kerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial).....	69
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	35
Gambar 3.1 Uji Statistik T.....	55
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	56
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	70
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	71
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	72
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis.....	73

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	87
Lampiran 2 Data Pencapaian SBA.....	91
Lampiran 3 Data Penilaian Leader	94
Lampiran 4 Identitas Responden	97
Lampiran 5 Tabulasi Uji Coba 10 Responden.....	99
Lampiran 6 Tabulasi 70 responden.....	101
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas.....	109
Lampiran 8 Hasil Uji Reabilitas.....	113
Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi.....	114
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi.....	115
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	117
Lampiran 12 Hasil Uji Statistik Uji	118
Lampiran 13 Titik Presentase Distribusi Uji t.....	119
Lampiran 14 Titik Presentase Distribusi Uji f.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan pekerja yang mandiri berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan memiliki peranan besar, dimana kinerja pegawai sangat menentukan maju mundurnya perusahaan tersebut. Sehingga diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja pegawai yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kinerja pegawai perlu diperhatikan secara adil, sehingga pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

Pada dasarnya suatu perusahaan atau organisasi mengharapkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana pekerja dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Masram (2017) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan secara efektif diperlakukan kinerja yang baik. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang dikelola. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui karyawan yang baik, mengingat karyawan organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu,

melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama.

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Permasalahan kemampuan kerja yang ada di PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Kurang jelasnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawai sehingga tugas dan tanggung jawab pada pegawai PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda belum dapat memenuhi kinerja yang diharapkan. Serta belum dianalisis secara baik sehingga pegawai tersebut nantinya tidak memenuhi standar perusahaan yang berakibat tidak bisa mendapatkan bonus untuk kinerjanya maupun perpanjangan kontrak. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan tersebut kemampuan kerja di lihat dan dinilai oleh *team leader* dengan jumlah sba 70 orang hanya 39 orang yang memenuhi nilai minimal untuk dapat dilanjutkan kontraknya, sebagaimana data yang terlampir dalam lampiran 3 tabel penilaian sba oleh *leader* 2019. Hasil penelitian Imam Ghozali (2017) menunjukkan secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Basalamah (2018) pengalaman akan terjadi jika seseorang telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalankan pekerjaannya. Pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang arti bahwa kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya. Dalam tahun-tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik. Permasalahan di PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda yaitu pegawai dengan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan posisi yang sedang dijalani, maupun karyawan baru yang belum lama di posisi tersebut (kurang berpengalaman) tidak bisa mendapatkan bonus ataupun perpanjangan kontrak karena tidak memenuhi persyaratan dalam pemenuhan kinerja yang diharapkan perusahaan. Pernyataan tersebut didapatkan dari data perusahaan yang terlampir di lampiran 2 tabel pencapaian pegawai 2019, 34 orang yang masa kerjanya dibawah 18 bulan hanya 11 orang yang mencapai target penjualan. Hasil penelitian Imam Ghozali (2017) menunjukkan secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode

kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh lingkungan kerja. Permasalahan yang ada di PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda adalah rendahnya kepuasan kerja yang diakibatkan oleh ketidak sesuaian lingkungan kerja fisik yang diharapkan karyawan tersebut sehingga menghambat kegiatan dalam menjalankan pekerjaan sehari hari. Hal ini masih dijumpai pada pegawai PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda terkait dengan kondisi lingkungan kerja di posisi yang tidak mendukung dalam aktifitas pekerjaan seperti penerangan, temperatur, sirkulasi udara dan lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Hasil dari penelitian Muchamad Ressa Farizki & Aniek Wahyuati (2017) menunjukkan Pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan kemampuan kerja pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang Divisi Sahabat Belanja Anda”**

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda divisi sahabat belanja anda?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda?
4. Apakah kemampuan kerja pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda?

C. Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.

4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

- a) Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang analisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian “analisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda”

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi yang menyangkut analisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi

sahabat belanja anda.

- b) Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai analisis pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.

E. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah penentuan atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Jadi dalam pengertian tersebut definisi operasional di maksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul proposal skripsi. Berikut merupakan deskripsi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan kerja (X₁)

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

ladibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

3. Pengalaman Kerja (X_2)

Menurut Basalamah (2018) Pengalaman kerja merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan tersebut, pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk.

4. Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

F. Sistematika Penulisan

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

BAB I : Pendahuluan

Bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori

Bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut pendapat Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara Kurniawan & Susanto (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari semua pengertian yang telah disebutkan diatas,dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut Yuli (2019), tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima faktor, antara lain sebagai berikut :

1. *Personal Factors/individual*, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. *Leadership factor/kepemimpinan*, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. *Team factor/tim*, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. *System factor/sistem*, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
5. *Contextual/situational factor/situasi* meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Marhawati, (2022) indikator-indikator untuk menentukan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

3. Tanggung jawab

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

2. Kemampuan Kerja

a) Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Gibson (2003) juga berpendapat bahwa kemampuan ialah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Lalu, Soelaiman (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan,

kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melaksanakan tugasnya dengan baik.

b) Tujuan Penilaian Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2018) penilaian kemampuan kerja karyawan berguna bagi organisasi dan harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kemampuan kerja sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tercapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- 7) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja karyawan.

c) **Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Karakteristik kepribadian
- 5) Motivasi
- 6) Isu emosional

d) **Jenis-jenis Kemampuan Kerja**

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Moenir : 2018), yaitu:

1. *Technical Skill* (Kemampuan teknis) adalah pengetahuan atau penugasan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.
3. *Conceptual Skill* (Kemampuan konseptual) adalah kemampuan untuk

melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami diantara unsur-unsur itu

e) Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya, terutama yang berkenaan dengan metode, proses, prosedur dan teknik.
- 2) Kemampuan perilaku, mencakup kepandaian orang berhubungan dengan orang lain.
- 3) Kemampuan manajerial, mencakup pengertian yang berkenaan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, penilaian, penyelesaian, dan sebagainya.
- 4) Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat organisasi secara keseluruhan
- 5) Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) Pengalaman kerja merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan

tersebut, pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalankan pekerjaannya. Pengalaman merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang dalam berarti bahwa jika dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah melaksanakan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Foster (2015) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Sedangkan Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan macam-macam pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Karena semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil lah seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikapnya dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Beberapa faktor menurut Handoko (2011), yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek teknik pekerjaan.

c. Tujuan Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dibutuhkan oleh pekerja agar dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja dengan maksimal sehingga tercapai kinerja yang telah ditetapkan. Sulaeman (2014) berpendapat bahwa “Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut”. Anhar (2017) ”Pengalaman pernah atau lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.”

d. Dimensi Pengalaman Kerja

Foster dalam Nuruni (2014) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan:

1) Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

e. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2016) antara lain:

1) Lama waktu atau masa kerja

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas maka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

4. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan

maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Sedangkan menurut Rahmawati (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

b) Jenis Lingkungan kerja

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2009) Mengatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Pengalaman Kerja Fisik

Pengalaman Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas seperti meja, kursi, komputer, mesin fotocopy, jaringan internet, penerangan , suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

2) Pengalaman Kerja Non Fisik

Pengalaman Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

3) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalkan pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik dengan bawhaannya, begitu pula dengan pegawai harus menghormati dan patuh terhadap pimpinannya.

4) Hubungan kerja sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan tugas (team work) berjalan dengan lancar.

c) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedirman (2014) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah :

1) Temperatur Udara

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai kondisi yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ada batasnya, bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak

lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh

2) Kebisingan

Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat mengganggu kegiatan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. dampak fisik kebisingan terhadap tenaga kerja yang terpapar kebisingan ada dua tipe kehilangan daya pendengaran yaitu kehilangan daya pendengaran untuk sementara yaitu berkurangnya kemampuan mendengar suara yang lemah dan kehilangan daya pendengaran tetap yaitu berkurangnya kemampuan mendengar yang menetap dan tidak dapat pulih. Terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun. Kemampuan perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan.

3) Getaran Mekanis

Getaran mekanis adalah getaran mekanis yang ada ditempat kerja dan berpengaruh terhadap tenaga kerja. Getaran dihasilkan oleh mesinmesin diesel, mesin produksi, kendaraan-kendaraan, Tractor, truk, bus, tank dll,

alat-alat kerja tangan (hand tool) atau alat-alat yang dikerjakan dengan menggunakan mesin. Getaran atau vibrasi tersebut dapat menyebabkan perubahan dalam tendon, otot, tulang dan sendi serta dapat mempengaruhi sistem saraf.

4) Penerangan

Penerangan (cahaya) dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Penerangan (cahaya) juga memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Atas dasar hal tersebut di atas maka, pemeliharaan sistem penerangan ini sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan, walaupun demikian sistem penerangan ini hanya menunjang saja bukan satu-satunya faktor yang menentukan berhasilnya proses produksi.

5) Sirkulasi Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam

melaksanakan pekerjaan, selain itu udara merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme.

d) Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan karena dengan memberikan fasilitas yang berlebihan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai yang diharapkan. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

e) Manfaat Lingkungan kerja

Menurut Rivai (2011) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- 1) Pengalaman Kerja yang aman dan nyaman dapat Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.

- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.
Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk kan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

f) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2016) mengatakan harus jelas dan persepsinya mudah dipahami sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di

sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau- bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

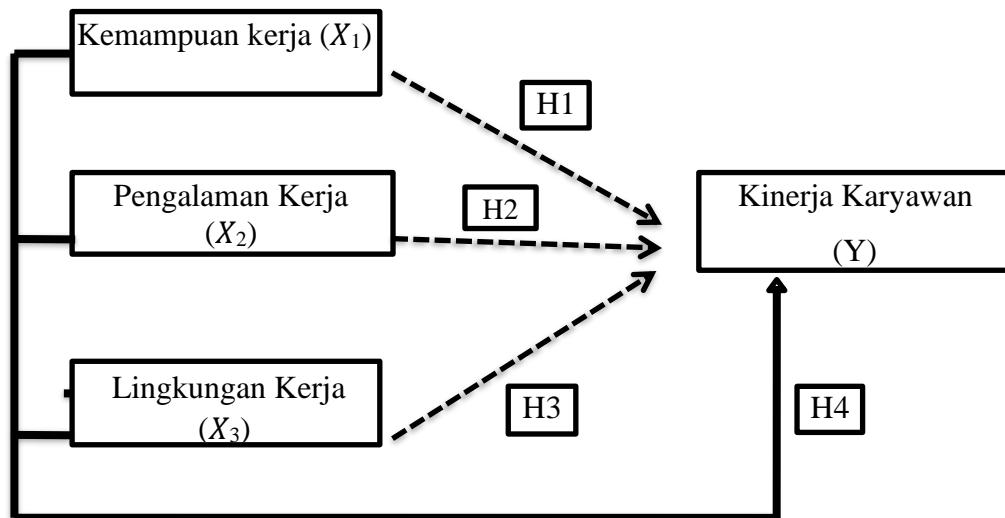
No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Gajah Jaya	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya.
2	Imam Ghozali (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja

		Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar		berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
3	Muchamad Ressa Farizki & Aniek Wahyuati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya
4	Virgina Maulidiah Septiani (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja tidak berpengaruh karena yang dibutuhkan di instansi ini adalah pegawai yang memiliki kejujuran, serta integritas serta sikap positif dan itu yang terutama untuk pegawai pemeriksa keuangan yang menjadi ujung tombak dalam pengawasan tata kelola atau manajemen keuangan organisasi public yang ada di Indonesia
5	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI <i>Lifeinsurance</i>	Analisis regresi linier berganda	Variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Persial 
Simultan 

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja Karyawan

X₁ = variabel independen Kemampuan Kerja

X2 = variabel independen Pengalaman Kerja

X3 = variabel independen lingkungan kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan 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, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁: Ada pengaruh antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan PT.

Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan PT.

Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Ha₂: Ada pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT.

Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan PT.

Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Ha₃: Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap terhadap kinerja karyawan

PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan PT.

Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja, pengalaman kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo

Semarang divisi sahabat belanja anda

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja, pengalaman kerja

dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk -

Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan Kerja (X_3), dengan kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, Jawa Tengah 50232.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB 1 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kemampuan kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

BAB 2 Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Kemampuan kerja (X_1)	1) Kemampuan teknis 2) Kemampuan perilaku 3) Kemampuan manajerial 4) Kemampuan konseptual 5) Kemampuan pengetahuan Menurut Hasibuan (2019)	Skala Likert 1-5
Pengalaman Kerja (X_2)	1) Masa Kerja 2) Frekuensi 3) Jenis tugas 4) Penerapan 5) Hasil Menurut Basalamah (2018)	Skala Likert 1-5

Lingkungan Kerja (X3)	1) Penerangan cahaya 2) Temperatur 3) Kelembaban 4) Sirkulasi Udara 5) Kebisingan 6) Getaran meknis 7) Bau – bauan 8) Tata Warna 9) Dekorasi 10) Musik 11) Keamanan Menurut Sedarmayanti (2019)	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Menurut Marhawati, (2022)	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda sejumlah 70 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan divisi sahabat belanja anda yaitu sebanyak 70 responden

2. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2016) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan adalah karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda sejumlah 70 orang.

E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Jenis Data

Hardani, (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil

dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

Pada penelitian “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang Divisi Sahabat Belanja Anda” jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif.

2. Sumber Data

Hardani, (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-

sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Pada penelitian “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang Divisi Sahabat Belanja Anda” sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini

menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah :

Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Kinerja Karyawan)

x = jumlah skor item (Kemampuan kerja X₁, Pengalaman Kerja X₂ dan Lingkungan Kerja X₃)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan.

Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	X1.1	0,979	0,230	Valid
	X1.2	0,951	0,230	Valid
	X1.3	0,934	0,230	Valid
	X1.4	0,984	0,230	Valid
	X1.5	0,951	0,230	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,992	0,230	Valid
	X2.2	0,992	0,230	Valid
	X2.3	0,992	0,230	Valid
	X2.4	0,992	0,230	Valid
	X2.5	0,879	0,230	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,900	0,230	Valid
	X3.2	0,978	0,230	Valid
	X3.3	0,900	0,230	Valid
	X3.4	0,949	0,230	Valid
	X3.5	0,949	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,989	0,230	Valid
	X4.2	0,989	0,230	Valid
	X4.3	0,989	0,230	Valid
	X4.4	0,989	0,230	Valid
	X4.5	0,852	0,230	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan sebagaimana Tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 114 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,230$ Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2019). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Kemampuan Kerja	0,978	0,70	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0,983	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,964	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang

diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 23. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (Kemampuan kerja x_1 , Pengalaman Kerja x_2 dan Lingkungan Kerja x_3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Kemampuan kerja (x_1), pengalaman kerja (x_2) dan lingkungan kerja (x_3) dengan kinerja karyawan (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = 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

$r_{x_1x_2x_3}$ = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019).

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kinerja Karyawan Y).

X = Variabel bebas (Kemampuan kerja X₁, Pengalaman Kerja X₂ dan Lingkungan Kerja X₃)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2019). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Kemampuan Kerja

X_2 = Variabel Pengalaman Kerja

X_3 = Variabel Lingkungan Kerja

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan

kedalam model (Ghozali, 2019).

4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t , sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F .

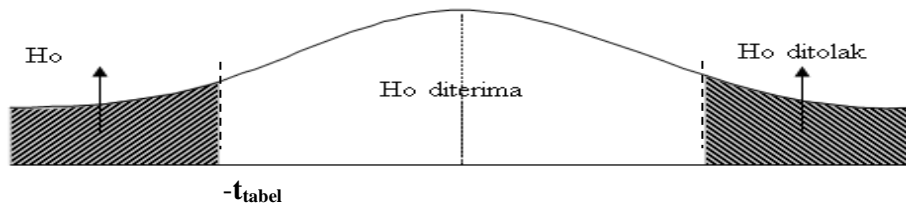
a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu kemampuan kerja pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau $t \text{ hitung} > t \text{ Tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y Menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).

- a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Kemampuan Kerja, pengalaman kerja dan Lingkungan Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda).
- b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Kemampuan Kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda).
- 2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Membuat kesimpulan
- Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel

terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda).



Gambar 3.1.
Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

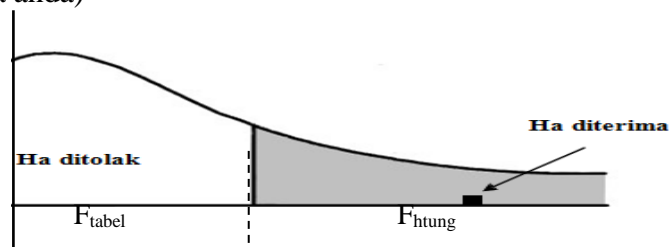
Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel bebas (Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda)
 - b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas

(Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda).

2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
4. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Kemampuan Kerja, pengalaman kerja dan lingkungan Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda Dan apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda)



Gambar 3.2
Uji Simultan

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Unilever Indonesia didirikan pada tanggal 5 Desember 1933 dengan nama “Lever’s Zeepfabrieken N.V.” yang berada di kawasan Pangeran Tubagus Angke, Jakarta Utara. Pada tanggal 22 Juli 1980 “*Lever’s Zeepfabrieken*” berganti nama menjadi “PT Unilever Indonesia”. Perubahan nama kembali terjadi pada tanggal 30 Juni 1997 menjadi “PT Unilever Indonesia Tbk.”.

PT Unilever Indonesia Tbk. adalah perusahaan multinasional terbesar di dunia yang bergerak dalam bidang produksi Home and Personal Care, Food and Ice Cream. Sesuai dengan anggaran dasar ruang lingkup kegiatan usaha PT Unilever Indonesia Tbk meliputi produksi, pemasaran dan distribusi barang konsumsi yang termasuk makanan dan minuman, es krim, sabun, deterjen, dan produk kosmetik. Pada tahun 1979 PT Unilever Indonesia Tbk. mengadakan pemisahan produk menjadi tiga divisi yaitu:

1. Divisi makanan

PT Unilever Indonesia Tbk mulai memproduksi produk makanan pada tahun 1997. Perusahaan PT Unilever Indonesia Tbk yang bergerak pada divisi makanan ini terletak di Jakarta. Produk yang dihasilkan pada divisi makanan ini meliputi royco, Lee tea, blue band, teh sariwangi, ice cream walls, dan lain-lain.

2. Divisi sabun cair dan padat (*Detergen*)

PT Unilever Indonesia Tbk mulai memproduksi deterjen yaitu pada tahun 1970. Perusahaan PT Unilever Indonesia Tbk yang bergerak pada divisi deterjen ini terletak di daerah Surabaya dan Jakarta. Divisi deterjen memproduksi produk penjualan seperti rinso, sunlight, super pell, vixal, dan lain-lain.

3. Divisi kecantikan

Perusahaan mulai memproduksi barang kecantikan yaitu pada tahun 1977 dengan meluncurkan produk kecantikan menjadi 3 divisi yaitu:

- a) Sub divisi dental dengan produk pepsodent dan close up.
- b) Sub divisi hair dengan produk shampo sunsilk, dimension, clear, lifebuoy dan bricks.
- c) Sub divisi skin dengan produk pond's, xe, citra, dan vaseline.

PT Unilever Indonesia Tbk. dengan kode saham UNVR mendapatkan persetujuan dari Badan Pelaksanaan Pasar Modal (BAPEPAM) pada tanggal 16 November 1981. Pada tanggal 11 Januari 1982 PT Unilever Indonesia Tbk. (UNVR) mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI). PT Unilever Indonesia Tbk. (UNVR) mencatatkan 15% sahamnya di Bursa Efek Indonesia dengan harga awal saham sebesar Rp. 3.175 per saham. PT Unilever Indonesia Tbk juga mengeluarkan sahamnya sebanyak Rp. 7,63 Miliar.

PT Unilever Indonesia Tbk. adalah salah satu perusahaan manufaktur sektor barang dan konsumsi yang tercatat di Jakarta Islamic Index. Saham perusahaan

Unilever mempunyai kinerja dan reputasi yang baik di dalam pasar modal, serta mempunyai peluang yang baik dalam ketahanan perusahaannya untuk jangka waktu yang panjang. Pemegang saham UNVR paling banyak dimiliki oleh Unilever Indonesia Holding B.V yaitu sebanyak 84,99% dan 15% sahamnya dipegang oleh investor publik.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia ,pendidikan dan domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

- a) Diskripsi respoden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Perempuan	63	90%
2	Laki – laki	7	10%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data Tabel 4.1 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelaminnya yaitu 7 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 10% dan 63 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 90%.

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	19 – 35	66	94%
2	36 – 50	4	6%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data Tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 19-35 tahun 66 responden (94%), berusia diantara 36-50 tahun, 4 responden (6%).

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/SMK	65	93%
2	S-1	5	7%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data Tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK 65 responden (93%) dan S1 5 responden (7%).

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Kemampuan Kerja	Pengalaman Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	.351**	.509**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	70	70	70	70
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.351**	1	.455**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	70	70	70	70
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.509**	.455**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.587**	.572**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi sederhana variabel Kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,587 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan
2. Korelasi sederhana variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,572 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan
3. Korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,618 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40 – 0,599, dapat dilihat pada Tabel 3.4 halaman 48. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat diketahui dari R sebesar 0,749 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kemampuan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.745	1.976		4.930	.000
	Kemampuan Kerja	.556	.093	.587	5.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y = 9.745 + 0.556 X_1$$

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 9.745 + 0.556 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika kemampuan kerja sama dengan 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0.556 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengalaman kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.089	2.165		4.198	.000
Pengalaman Kerja	.571	.099	.572	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y = 9.089 + 0.571 X_2$$

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 9.089 + 0.571 X_2$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan positif, artinya jika pengalaman kerja sama dengan 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0.571 atau sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.392	2.185		3.382	.001
	Lingkungan Kerja	.654	.101	.618	6.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y = 7.392 + 0.654 X_3$$

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan, $Y = 7.392 + 0.654 X_3$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif, artinya jika lingkungan kerja sama dengan 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0.654 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	1.123	2.231		.504	.616
	Kemampuan Kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
	Pengalaman Kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.123 + 0,299 X_1 + 0,319 X_2 + 0,330 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 1.123 dapat diartikan bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, akan mengalami perubahan sebesar 1.123.

- 2) Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) kemampuan kerja naik satu satuan maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,299 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) pengalaman kerja satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,319 atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,330 satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.561. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y) sebesar 56,1% dimana sisanya yaitu sebesar 44,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t tabel, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $70 - 3 - 1 = 66$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.999 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
			Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.123	2.231		.504	.616
	Kemampuan Kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
	Pengalaman Kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

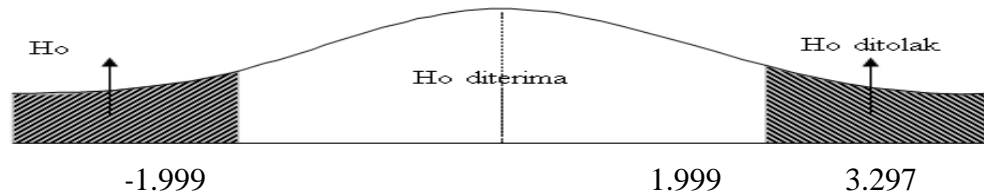
Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.297 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 ($3.297 > 1.999$) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia

Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

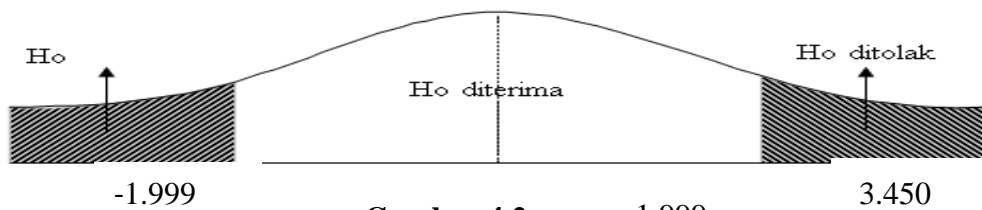
2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.450 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 ($3.450 > 1.999$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

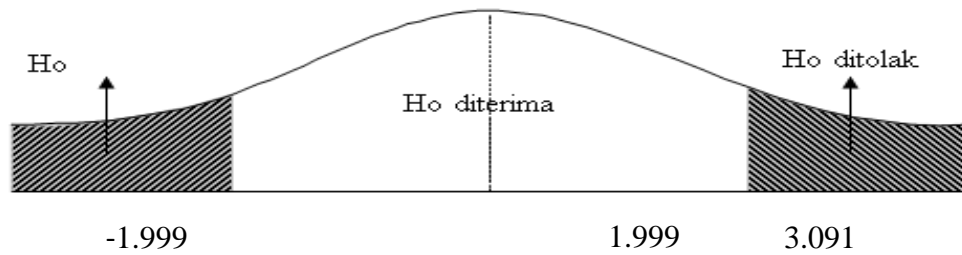
3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (X_3) kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.091 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 ($3.091 > 1.999$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda.) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 70 – 3 – 1 = 66, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.51. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)

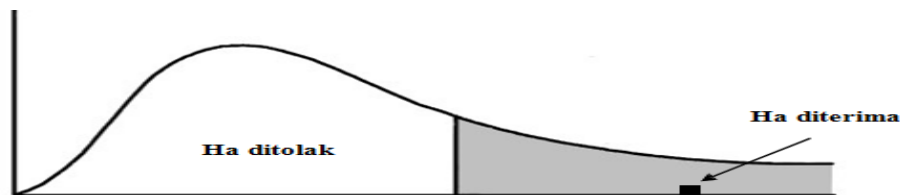
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.100	3	62.367	28.119	.000 ^b
	Residual	146.386	66	2.218		
	Total	333.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Berdasarkan sebagaimana Tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.51

(28.119 > 2.51) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.



Gambar 4.4
Test signifikansi simultan F

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

Variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,587 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (Tabel 3.4) antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu

terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0.556, artinya jika satuan kemampuan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.556. Variabel kemampuan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.297 > t_{tabel}$ sebesar 1.999 nilai tingkat signifikansi ($0,002 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Imam Ghozali (2017) menunjukkan secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel pengalaman kerja (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,572. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang (Tabel 3.4 hal 53) antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja Tenaga. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.571 artinya jika satuan pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.571. Variabel pengalaman

kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.450 > t_{tabel}$ sebesar 1.999 nilai tingkat signifikansi sebesar $(0,001 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Basalamah (2018) pengalaman kerja merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan tersebut, pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Abdul Basyit, Bambang Sutikno, dan Joes Dwiharto (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,618 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (Tabel 3.4 hal 53) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,654 artinya jika satuan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,654 Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.091 > t_{tabel}$ sebesar 1.999 nilai tingkat signifikan

sebesar ($0,003 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian Muchamad Ressa Farizki & Aniek Wahyuati (2017) menunjukkan Pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. F_{hitung} sebesar 28.119 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.51 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut F_{hitung} (28.119) $>$ F_{tabel} (2.51) nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 54,1% dimana sisanya yaitu 45,9% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 yang termasuk dalam kategori kuat. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.586 nilai t_{hitung} sebesar 3.450 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$. Artinya kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda,
2. Pengalaman kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 yang termasuk dalam kategori sedang. pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk -

Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.514 nilai t_{hitung} sebesar 3.450 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05. Artinya pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda

3. Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,618 yang termasuk dalam kategori sedang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 3.091 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.999 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < taraf signifikansi 0,05. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda
4. Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 28.119 lebih besar daripada F_{tabel} 2.51 (28.119 > 2.51) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj. R^2) adalah sebesar 0,541. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda, hendaknya melakukan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan soft skills sangat penting. Berikan umpan balik yang teratur dan konstruktif kepada karyawan untuk membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan dorongan untuk terus belajar dan berkembang.
2. PT. Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda hendaknya mengimplementasikan program mentoring di mana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing karyawan yang lebih baru atau kurang berpengalaman. Serta menyediakan kesempatan untuk rotasi pekerjaan sehingga karyawan dapat memperoleh pengalaman dalam berbagai peran dan tanggung jawab, yang akan memperkaya pengalaman kerja mereka.

3. PT.Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang divisi sahabat belanja anda hendaknya memastikan bahwa lingkungan kerja nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, area istirahat, dan peralatan kerja yang baik. Membangun budaya kerja yang positif dengan mendorong kerjasama tim, menghargai kontribusi karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif dan saling mendukung.
4. Pertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan holistik dalam pengembangan karyawan yang mencakup pelatihan kemampuan kerja, peningkatan pengalaman kerja, dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan. Melakukan evaluasi berkala terhadap inisiatif yang sudah dijalankan untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan dan lakukan penyesuaian yang diperlukan.
5. Mengingat 45,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, penting untuk mengidentifikasi dan mengeksplorasi faktor-faktor lain tersebut. Ini bisa mencakup aspek seperti motivasi intrinsik, keseimbangan kerja-hidup, dan manajemen kepemimpinan. Dan Melakukan riset lanjutan untuk memahami faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana mereka dapat diintegrasikan ke dalam strategi pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). "Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Tambang Batubara bukit Asam)". *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 33-40.
- Anggraeni, A., dan Agustiningih, W. 2023. "Pengaruh Kinerja dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate social Responsibility sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Ardika Sulaeman. 2014. "Pengaruh Upah dan pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang". *Jurnal Trikonomika*, Vol. 13 No. 1, Juni 2014, Hal. 91-100
- Arifin, A. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, *Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Surabaya.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Azhari, M. (2022). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Expres". *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 17, 71-78.
- Basalamah, A. (2018). "Pengalaman Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja". *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*
- Basyit, A., Sutikno B., Dwiharto, J. (2020) "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5*, Nomor 1 Juni 2020
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Farizki, Muchamad R; Wahyuati, Aniek (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD. Bahkti Rahayu”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6*, Nomor 5, Mei 2017
- Fikri, Ahmat Zainul (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Ud.Untung Jaya Jalan Sedap Malam Purbosuman Siman Ponorogo*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Ghozali , I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23* .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali , I. (2017). Ghozali, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137
- Hartiwi (2019). “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ocean Medika Indonesia”. *EKONOMI BISNIS* 29.1 (2023): 20-29.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo”. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3, 39- 50.
- Hanafi, B. D. (2017). “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5 No. 1 Maret 2017
- Handayati, R. (2016). “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)”. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 1, 127- 140.

- Handoko, Hani . (2011) .*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta : Penerbit BPF E Anggota IKAP
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF E.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, M. Agus. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)” , Proposal Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian pemasaran di PT.Victoria Care Tbk cabang Surabaya)”. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ISS Indonesia”. *Jurnal ARASTIRMA*, 1, 273-281.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Marhawati, M. (2022). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital Makassar City (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)”. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15019> diakses tanggal 2 Januari 2024
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Mauledy, A. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cassio Coop Sungai Penuh”. *Jurnal Benefita*, 377-385.
- Moenir, 2018, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Nitisemoto, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Nurlaila, S. M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Semarak TataWarna.
- Pramiti, N. K., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. (2019). “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Juima*, 9, 46-50.
- Rahmawati. (2021). “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Umkm Arumanis Haji 66 Ardi Berbah)”. *Jurnal Manajemen*, 1(3), 433–439.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIM ULM Banjarmasin).” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samosir, Azrul Anhar (2017) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Sandewa, F. (2017). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggal Kepulauan.” *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1, 90- 113.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). “Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi”. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77
- Sinambella. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Soedirman, 2014, *Kesehatan Kerja dalam Perspektif Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Erlangga, Jakarta.
- Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sopiah. (2013). *Sumber Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*., Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Virgina M. Septiani (2015). “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA* 993 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.992-1002
- Wariati Nana dkk (2015). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur” . *Jurnal wawasan manajemen*. Vol.3. No.3. oktober 2015 . Hal 217-288

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Yuli, C. G. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Medan.

1. LAMPIRAN 1

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNILEVER INDONESIA TBK - DEPO SEMARANG DIVISI SAHABAT BELANJA ANDA

Ungaran,2024

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Responden
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : MEIFTAH AGUNG NUGROHO
NIM : 17.5100.19
Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
UNILEVER INDONESIA TBK - DEPO SEMARANG DIVISI SAHABAT
BELANJA ANDA

Kuesioner ini diajukan untuk Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

MEIFTAH AGUNG NUGROHO

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
SMA/SMK
Diploma
S-1

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bisa mengerjakan pekerjaan saya sesuai target.					
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya tepat waktu					
3	Saya memahami kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan					
4	Saya dapat melakukan pekerjaan saya bersama pihak - pihak yang terlibat dalam pekerjaan saya					
5	Saya bisa mengerjakan pekerjaan lain tanpa harus disuruh oleh atasan ataupun sesama rekan kerja.					

2. Kemampuan kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sesuai metode, proses, prosedur dan teknik yang diberikan perusahaan.					
2	Saya dapat bekerja sama dengan rekan ditempat kerja.					
3	Saya dapat membuat perencanaan kerja, berkoordinasi, dan menyelesaikan pekerjaan saya					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab masing - masing pihak dalam perusahaan					
5	Saya memahami semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya					

3. Pengalaman Kerja X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
2	Semakin sering seseorang mengerjakan suatu pekerjaan akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang					
3	Semakin banyak jenis pekerjaan yang saya lakukan, pekerjaan saya terasa lebih mudah.					
4	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang saya miliki					
5	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja					

4. Lingkungan Kerja (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Tempat kerja saya cukup penerangan					
2	Tempat kerja saya tidak ada suara bising yang mengganggu					
3	Tempat kerja saya memiliki sirkulasi udara dan kelembaban yang baik					
4	Tempat kerja saya tidak ada bau bau yang mengganggu					
5	Tempat kerja saya memberi rasa aman dalam bekerja					

2. Lampiran 2

Data Pencapaian SBA

NO	NAMA	MASA KERJA (DALAM BULAN)	PENCAPAIAN PENJUALAN %	PENCAPAIAN BARANG BARU%	KELENGKAPAN BARANG %	LEBAR DISPLAY %
1	NADIA SAFITRI	53 Bulan	28%	93%	97%	0%
2	PERWITA SUCI	12 Bulan	32%	155%	91%	0%
3	JULIA WARDANI	77 Bulan	38%	70%	94%	17%
4	HASTUTIK	16 Bulan	51%	98%	91%	58%
5	RAMDHANI	16 Bulan	60%	135%	95%	42%
6	YANI	18 Bulan	110%	62%	95%	33%
7	SYABANA PUTRI	18 Bulan	41%	145%	90%	113%
8	DEWI KURNIAWATI	18 Bulan	44%	46%	94%	71%
9	RAHMATIKA	12 Bulan	31%	45%	86%	0%
10	RISTANTI	68 Bulan	52%	146%	98%	8%
11	SALSABELLA ZOLLA	13 Bulan	44%	46%	94%	71%
12	VITRIA PUTRI	9 Bulan	44%	46%	94%	71%
13	NUR HANIFAH	7 Bulan	44%	46%	94%	71%
14	JULYANFATMA	10 Bulan	44%	46%	94%	71%
15	FAQURNIASIH	11 Bulan	28%	93%	97%	0%
16	INDAH WAHYUNINGRUM	15 Bulan	44%	46%	94%	71%
17	NIADA	33 Bulan	44%	46%	94%	71%
18	LESTARI	16 Bulan	32%	155%	91%	0%
19	AYUNDA DEVI	8 Bulan	51%	98%	91%	58%
20	ANGGITA SARI	12 Bulan	54%	33%	85%	0%
21	MARYATI	18 Bulan	50%	121%	87%	4%
22	DESI RAHMAWATI	13 Bulan	116%	294%	78%	0%
23	FARIDA	16 Bulan	66%	230%	98%	8%
24	PRATIWI RICHARD	16 Bulan	13%	8%	99%	14%
25	LISTYAWATI	38 Bulan	69%	146%	96%	25%
26	ALFIYANI	36 Bulan	42%	63%	98%	17%
27	IMAH	38 Bulan	56%	148%	87%	17%
28	FEBIANA	56 Bulan	54%	204%	91%	0%
29	NURLOLA MONIKA	12 Bulan	55%	89%	91%	79%

30	YULIANI	16 Bulan	19%	180%	91%	17%
31	YUNI NUGRAHANI	16 Bulan	22%	134%	97%	14%
32	RAHADIAN DWI NURDIANSYAH	20 Bulan	22%	134%	97%	14%
33	UMMAR SYAIFUDIN	16 Bulan	22%	134%	97%	14%
34	NUR HALIZA	8 Bulan	22%	134%	97%	14%
35	ULFA	11 Bulan	55%	89%	91%	79%
36	NOVIA	12 Bulan	55%	89%	91%	79%
37	PUJA ANDIKA	8 Bulan	55%	89%	91%	79%
38	BENI SAPUTRO	29 Bulan	55%	89%	91%	79%
39	BASIT MUBAROK	38 Bulan	22%	134%	97%	14%
40	WAHYUNI	5 Bulan	13%	10%	99%	14%
41	YANTO	9 Bulan	55%	89%	91%	79%
42	PUTRI ARYANI	12 Bulan	55%	89%	91%	79%
43	PRAYOGO	16 Bulan	55%	89%	91%	79%
44	KALOKA WAHYUNINGSIH	13 Bulan	40%	0%	93%	117%
45	ADITYA RAMA	11 Bulan	67%	114%	97%	21%
46	PUSPITASARI	32 Bulan	55%	135%	83%	13%
47	YULI ASTUTIK	8 Bulan	84%	190%	91%	25%
48	APRILIANA	7 Bulan	45%	31%	97%	42%
49	YUNIA NURMALA SARI	38 Bulan	66%	94%	88%	17%
50	SARI	16 Bulan	80%	7%	81%	8%
51	KRISTİYANI	38 Bulan	53%	7%	95%	50%
52	MULYANI	38 Bulan	48%	337%	92%	57%
53	PERMATA DEWI	10 Bulan	81%	154%	93%	64%
54	KURNIA PRADANTA	13 Bulan	13%	42%	78%	33%
55	YANI	8 Bulan	63%	77%	98%	14%
56	ANI	26 Bulan	48%	337%	92%	57%
57	LISTYARINI	17 Bulan	81%	154%	93%	64%
58	MEI WIJAYANTI	13 Bulan	81%	154%	93%	64%
59	YUNIANITA	11 Bulan	81%	154%	93%	64%
60	DAVIANA	17 Bulan	81%	154%	93%	64%
61	VIKA KHIQMATUL ULFA	7 Bulan	81%	154%	93%	64%
62	RIZKY AGUSTINA	16 Bulan	67%	114%	97%	21%
63	BERLIANA	6 Bulan	81%	154%	93%	64%
64	AYU WINATA	10 Bulan	80%	7%	81%	8%
65	NAILU VARKA	8 Bulan	48%	337%	92%	57%

66	FATMAWATI	38 Bulan	48%	337%	92%	57%
67	NIMAH	9 Bulan	81%	154%	93%	64%
68	SETYAWATI	10 Bulan	67%	114%	97%	21%
69	DESTIANA	38 Bulan	63%	77%	98%	14%
70	PUJI HASTUTI	13 Bulan	67%	114%	97%	21%
	JUMLAH YANG PENCAPAIANNYA LEBIH DARI 90%		11	37	22	2

3. Lampiran 3

Data Penilaian SBA Oleh Leader

NO	NAMA	MASA KERJA (DALAM BULAN)	PENILAIAN KERJA
1	NADIA SAFITRI	53 Bulan	3,6
2	PERWITA SUCI	12 Bulan	3,8
3	JULIA WARDANI	77 Bulan	3,6
4	HASTUTIK	16 Bulan	3,8
5	RAMDHANI	16 Bulan	3,8
6	YANI	18 Bulan	3,8
7	SYABANA PUTRI	18 Bulan	3,9
8	DEWI KURNIAWATI	18 Bulan	3,6
9	RAHMATIKA	12 Bulan	3,9
10	RISTANTI	68 Bulan	3,9
11	SALSABELLA ZOLLA AZZAHRA	13 Bulan	3,6
12	VITRIA PUTRI	9 Bulan	3,5
13	NUR HANIFAH	7 Bulan	3,7
14	JULYANFATMA	10 Bulan	3,7
15	FAQURNIASIH	11 Bulan	3,6
16	INDAH WAHYUNINGRUM	15 Bulan	3,6
17	NIADA	33 Bulan	3,5
18	LESTARI	16 Bulan	3,6
19	AYUNDA DEVI	8 Bulan	3,6
20	ANGGITA SARI	12 Bulan	3,6
21	MARYATI	18 Bulan	3,8
22	DESI RAHMAWATI	13 Bulan	3,8
23	FARIDA	16 Bulan	3,6
24	PRATIWI RICHARD	16 Bulan	3,8
25	LISTYAWATI	38 Bulan	3,8
26	ALFIYANI	36 Bulan	3,8
27	IMAH	38 Bulan	3,9
28	FEBIANA	56 Bulan	3,6
29	NURLOLA MONIKA	12 Bulan	3,9
30	YULIANI	16 Bulan	3,9

31	YUNI NUGRAHANI	16 Bulan	3,9
32	RAHADIAN DWI NURDIANSYAH	20 Bulan	3,6
33	UMMAR SYAIFUDIN	16 Bulan	3,5
34	NUR HALIZA	8 Bulan	3,5
35	ULFA	11 Bulan	3,7
36	NOVIA	12 Bulan	3,7
37	PUJA ANDIKA	8 Bulan	3,7
38	BENI SAPUTRO	29 Bulan	3,6
39	BASIT MUBAROK	38 Bulan	3,6
40	WAHYUNI	5 Bulan	3,5
41	YANTO	9 Bulan	3,6
42	PUTRI ARYANI	12 Bulan	3,7
43	PRAYOGO	16 Bulan	3,6
44	KALOKA WAHYUNINGSIH	13 Bulan	3,6
45	ADITYA RAMA	11 Bulan	3,8
46	PUSPITASARI	32 Bulan	3,8
47	YULI ASTUTIK	8 Bulan	3,8
48	APRILIANA	7 Bulan	3,6
49	YUNIA NURMALA SARI	38 Bulan	3,9
50	SARI	16 Bulan	3,9
51	KRISTIYANI	38 Bulan	3,5
52	MULYANI	38 Bulan	3,6
53	PERMATA DEWI	10 Bulan	3,8
54	KURNIA PRADANTA	13 Bulan	3,6
55	YANI	8 Bulan	3,9
56	ANI	26 Bulan	3,7
57	LISTYARINI	17 Bulan	3,7
58	MEI WIJAYANTI	13 Bulan	3,6
59	YUNIANITA	11 Bulan	3,6
60	DAVIANA	17 Bulan	3,6
61	VIKA KHIQMATUL ULFA	7 Bulan	3,6
62	RIZKY AGUSTINA	16 Bulan	3,8
63	BERLIANA	6 Bulan	3,8
64	AYU WINATA	10 Bulan	3,8
65	NAILU VARKA	8 Bulan	3,9
66	FATMAWATI	38 Bulan	3,9
67	NIMAH	9 Bulan	3,7
68	SETYAWATI	10 Bulan	3,7

69	DESTIANA	38 Bulan	3,7
70	PUJI HASTUTI	13 Bulan	3,6
	JUMLAH YANG MENDAPAT NILAI DIATAS 3,7		39

4. LAMPIRAN 4

Identitas Responden

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
2	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
3	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
4	perempuan	19-35	S1	<5 tahun
5	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
6	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
7	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
8	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
9	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
10	perempuan	19-35	S1	<5 tahun
11	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
12	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
13	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
14	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
15	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
16	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
17	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
18	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
19	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
20	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
21	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
22	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
23	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
24	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
25	perempuan	19-35	S1	<5 tahun
26	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
27	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
28	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
29	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
30	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
31	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
32	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
33	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun

34	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
35	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
36	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
37	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
38	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
39	perempuan	36-50	SMA/SMK	>5 tahun
40	perempuan	36-50	SMA/SMK	>5 tahun
41	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
42	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
43	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
44	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
45	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
46	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
47	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
48	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
49	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
50	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
51	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
52	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
53	perempuan	36-50	SMA/SMK	>5 tahun
54	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
55	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
56	perempuan	19-35	S1	<5 tahun
57	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
58	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
59	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
60	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
61	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
62	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
63	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
64	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
65	Laki-laki	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
66	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
67	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
68	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
69	perempuan	19-35	SMA/SMK	<5 tahun
70	perempuan	19-35	S1	<5 tahun

5. LAMPIRAN 5

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Kemampuan kerja X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Pengalaman kerja X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Lingkungan kerja X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25

9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
Kinerja Karyawan Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

6. LAMPIRAN 6

Tabulasi data 70 Responden

Kemampuan Kerja						
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	2	21
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	2	22
9	5	5	5	5	2	22
10	5	5	5	2	2	19
11	4	4	5	2	2	17
12	4	3	3	3	4	17
13	5	4	3	4	3	19
14	5	5	5	3	4	22
15	4	4	5	5	5	23
16	3	4	4	5	4	20
17	4	4	4	5	5	22
18	5	5	5	5	2	22
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	5	2	22
21	5	5	5	5	2	22
22	5	4	5	4	3	21
23	5	3	4	4	3	19
24	5	5	3	4	3	20
25	4	5	5	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	4	5	5	21
28	5	5	5	3	3	21
29	5	4	5	3	3	20
30	4	5	4	5	5	23
31	5	5	5	5	2	22
32	3	5	3	4	3	18

33	4	5	2	5	2	18
34	5	4	5	4	5	23
35	5	5	5	5	4	24
36	4	4	5	5	4	22
37	3	3	3	5	5	19
38	5	5	5	3	3	21
39	5	4	5	3	3	20
40	5	4	3	4	3	19
41	4	3	4	5	4	20
42	5	5	3	3	3	19
43	4	4	4	4	5	21
44	5	5	4	4	4	22
45	5	5	5	3	4	22
46	5	5	5	4	4	23
47	5	5	5	5	3	23
48	5	5	5	4	2	21
49	5	5	4	4	3	21
50	5	5	5	2	3	20
51	5	5	5	3	4	22
52	5	4	4	4	4	21
53	5	5	5	3	3	21
54	5	5	5	4	3	22
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	3	5	5	21
57	4	4	3	4	5	20
58	4	4	3	5	3	19
59	3	3	3	5	5	19
60	4	4	2	4	5	19
61	5	5	5	5	3	23
62	4	4	4	4	3	19
63	5	3	3	5	5	21
64	5	3	5	5	4	22
65	5	5	4	5	4	23
66	5	4	5	5	5	24
67	5	5	5	3	4	22
68	5	5	5	5	1	21

69	5	5	1	2	5	18
70	3	1	5	1	1	11
Pengalaman Kerja X2						
1	3	3	5	5	5	21
2	5	5	5	4	3	22
2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	2	22
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	3	3	21
9	5	5	5	3	3	21
10	5	5	5	5	1	21
11	4	1	5	5	2	17
12	5	5	2	2	2	16
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	5	5	5	24
15	3	3	5	5	5	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	3	4	22
18	5	5	5	5	3	23
19	5	5	4	5	4	23
20	5	5	5	4	1	20
21	5	5	5	1	4	20
22	5	5	5	4	2	21
23	4	4	4	4	3	19
24	5	5	3	3	3	19
25	5	5	5	4	3	22
26	4	4	5	5	5	23
27	4	4	5	5	5	23
28	5	5	4	4	2	20
29	5	5	2	2	2	16
30	5	5	5	5	5	25
31	5	4	4	4	4	21
32	5	5	3	3	3	19
33	5	5	3	4	4	21

34	5	5	5	3	3	21
35	5	4	4	5	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21
38	5	5	5	5	4	24
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	3	5	4	21
41	5	5	5	5	3	23
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	5	5	3	21
45	4	5	5	4	3	21
46	5	2	5	2	5	19
47	4	4	5	4	1	18
48	5	5	5	2	1	18
49	5	5	5	1	5	21
50	5	5	5	3	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	5	3	23
56	5	5	5	5	4	24
57	5	5	5	5	2	22
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	5	4	2	21
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	3	4	22
62	5	5	4	5	3	22
63	5	5	5	5	1	21
64	4	4	5	5	4	22
65	4	4	4	5	5	22
66	2	4	5	5	5	21
67	4	4	4	4	5	21
68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	5	4	2	21

70	5	5	5	3	1	19
Lingkungan Kerja X3						
1	5	5	5	5	2	22
2	5	4	4	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	5	5	5	21
9	5	5	2	2	5	19
10	5	5	5	1	2	18
11	5	5	1	2	5	18
12	3	5	5	3	1	17
13	3	5	5	3	3	19
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	3	23
16	5	3	5	4	3	20
17	5	2	5	4	5	21
18	5	5	5	5	2	22
19	5	5	5	2	2	19
20	5	5	5	2	5	22
21	5	4	5	3	1	18
22	5	5	5	2	2	19
23	5	5	4	5	2	21
24	5	5	5	2	2	19
25	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	2	3	20
29	5	5	5	2	2	19
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	3	23
32	5	5	5	3	3	21
33	5	4	5	5	2	21
34	4	4	4	5	5	22

35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	2	21
37	4	5	5	4	3	21
38	5	5	5	2	2	19
39	4	4	5	4	3	20
40	5	5	5	4	2	21
41	4	4	4	4	5	21
42	5	4	5	5	2	21
43	5	5	5	5	2	22
44	5	5	5	5	3	23
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	3	23
47	5	4	5	2	4	20
48	5	4	4	5	2	20
49	5	4	5	3	3	20
50	3	4	5	5	5	22
51	5	5	5	5	2	22
52	5	5	5	1	1	17
53	4	5	4	5	5	23
54	4	3	5	5	4	21
55	4	4	4	5	5	22
56	5	5	5	5	5	25
57	4	3	4	5	5	21
58	5	5	5	3	3	21
59	5	4	5	4	4	22
60	5	5	5	5	3	23
61	5	5	4	5	5	24
62	5	5	5	5	3	23
63	5	5	5	3	2	20
64	5	5	5	5	5	25
65	2	5	5	5	4	21
66	5	5	5	5	4	24
67	5	5	5	5	3	23
68	5	5	5	5	3	23
69	5	5	5	3	3	21
70	5	5	5	3	2	20

Kinerja Karyawan Y						
1	5	5	3	5	3	21
2	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	4	3	22
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	4	3	5	5	5	22
9	5	4	4	4	3	20
10	3	3	3	4	4	17
11	5	5	2	2	3	17
12	3	4	2	2	4	15
13	5	4	5	2	2	18
14	5	5	5	5	3	23
15	5	5	5	5	4	24
16	4	3	5	5	2	19
17	5	5	5	5	3	23
18	5	5	2	5	5	22
19	5	5	5	5	2	22
20	4	4	5	5	2	20
21	5	5	5	3	2	20
22	5	5	4	3	3	20
23	3	3	4	4	5	19
24	5	5	5	2	3	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	5	5	5	4	23
28	5	3	3	5	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	5	5	23
31	5	5	5	3	3	21
32	4	4	2	4	5	19
33	4	4	2	4	2	16
34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	5	5	25

36	5	5	3	5	3	21
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	3	3	4	19
39	3	3	5	5	4	20
40	4	4	2	5	5	20
41	5	3	5	5	4	22
42	5	5	4	4	2	20
43	5	2	4	5	5	21
44	4	4	5	5	2	20
45	4	4	4	5	5	22
46	5	5	5	5	3	23
47	4	4	4	3	5	20
48	5	3	5	5	3	21
49	3	4	5	5	5	22
50	5	5	5	4	4	23
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	3	5	4	22
54	5	5	5	5	3	23
55	4	4	5	4	4	21
56	5	5	5	5	3	23
57	4	4	5	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	5	5	25
61	3	3	5	5	5	21
62	3	3	5	5	5	21
63	5	5	5	5	1	21
64	5	4	4	4	3	20
65	4	4	5	5	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	5	5	4	22
68	5	5	5	5	3	23
69	5	5	5	5	1	21
70	5	5	1	5	4	20

7. LAMPIRAN 7

**Hasil Uji Validitas
Kemampuan kerja (X1)**

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas
Pengalaman kerja (X2)**

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas
Lingkungan kerja (X3)**

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Hasil Uji Validitas
Kinerja Karyawan(Y)**

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

8. LAMPIRAN 8

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

9. LAMPIRAN 9

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Kemampuan Kerja	Pengalaman Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja karyawan
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	.351**	.509**	.587**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	70	70	70	70
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.351**	1	.455**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	70	70	70	70
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.509**	.455**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.587**	.572**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

10. LAMPIRAN 10

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.745	1.976		4.930	.000
	Kemampuan Kerja	.556	.093	.587	5.976	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.089	2.165		4.198	.000
	Pengalaman Kerja	.571	.099	.572	5.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.392	2.185		3.382	.001
	Lingkungan Kerja	.654	.101	.618	6.478	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	2.231		.504	.616
	Kemampuan Kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
	Pengalaman Kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
	Lingkungan Kerja	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

11. LAMPIRAN 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.541	1.48928

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

12. LAMPIRAN 12

Hasil Uji Statistik T dan F

1. Hasil Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.123	2.231		.504	.616
Kemampuan Kerja	.299	.091	.316	3.297	.002
Pengalaman Kerja	.319	.093	.320	3.450	.001
Lingkungan Kerja	.330	.107	.312	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

2. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187.100	3	62.367	28.119	.000 ^b
Residual	146.386	66	2.218		
Total	333.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

13. LAMPIRAN 13

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.83	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903

39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.08	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.51	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.41	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.29	241.019	268.701	327.71
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.22	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67889	129.685	167.252	200.324	239.48	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.68
59	0.67867	129.607	167.109	200.1	239.123	266.176	323.421
60	0.6786	129.582	167.065	200.03	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.93
62	0.67847	129.536	166.98	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.6784	129.513	166.94	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.51	265.36	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.33	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.26
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.79	321.079

14. LAMPIRAN 14

Titik Presentase Distribusi f

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.01	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.01	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Suprptini, SE. MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping


Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Meiftah Agung Nugroho
N I M : 17510019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang Divisi Sahabat Belanja Anda

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	26/10/2023	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	19/3/2024	Bab I
3	Instrumen penelitian	21/5/2024	Bab I, II dan III
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	30/5/2024	Ijin penelitian
5	Pengumpulan Data	1/5/2024 s.d 12/6/2024	Tabulasi Data
6	Analisis Data	13/6/2024 s.d 11/7/2024	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	12/7/2024 s.d 5/8/2024	Bab IV dan V s.d ACC

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.


Pembimbing Utama,


Nunuk Suprptini, SE. MM

Pembimbing Pendamping,


Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,


Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 30 bulan April tahun 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 29 bulan Juni tahun 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.. MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE. MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Meiftah Agung Nugroho
N I M : 17510019
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk - Depo Semarang Divisi Sahabat Belanja Anda

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 89.16 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.. MM
NIDN.0606096201

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE. MM
NIDN.0614086601

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN.0617028803

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,



Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si
NIDN. 0606056307

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Meiftah Agung Nugroho
NIM : 17510019
Program Studi : Manajemen
Surel : Agungmeftah@gmail.com

Menyatakan bahwa dalam dokumen skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Kabupaten Semarang, 08 Agustus 2024




Meiftah Agung Nugroho

NIM. 17510019