



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Berkah Andita Mandiri Group Kab. Kediri

Rizka Fitriana

Universitas Islam Kediri

Rizkafitrianaaa@gmail.com

Moch. Saleh Udin

Universitas Islam Kediri

mochsalehudin47@gmail.com

Taufik Akbar

Universitas Islam Kediri

taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: Rizkafitrianaaa@gmail.com

Abstract. *This research was conducted with the aim of explaining the influence of compensation, work environment and employee competency on employee performance at UD. Berkah Andita Mandiri Group. The variables in this research are Compensation (X1), Work Environment (X2), Employee Competency (X3) and Employee Performance (Y). This research uses data collection techniques in the form of observation, interviews, and distributing questionnaires to UD employees. Blessings Andita Mandiri Group. This research has a population of 84 respondents and a sample of 70 respondents. The techniques for normality testing, heteroscedasticity testing, linearity testing, multicollinearity testing and hypothesis testing are expected to be able to answer the four problem formulations in this research. The analysis was carried out using SPSS for Windows version 25 software. Based on the results of the tests carried out, it can be concluded that: Compensation (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) at UD. Blessings Andita Mandiri Group. Work Environment (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) at UD. Blessings Andita Mandiri Group. Competency (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at UD. Berkah Andita Mandiri Group; Compensation, work environment and competency simultaneously have a significant effect on employee performance and Competency simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y) at UD Berkah Andita Mandiri Group.*

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

Abstrak. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada UD. Berkah Andita Mandiri Group. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi Karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner atau angket pada karyawan UD. Berkah Andita Mandiri Group. Pada penelitian ini memiliki populasi sejumlah 84 responden serta sampel sejumlah 70 responden dengan teknik uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan pengujian hipotesis diharapkan dapat menjawab empat rumusan masalah dalam penelitian ini. Analisa dikerjakan dengan menggunakan *software SPSS for Windows versi 25*.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Berkah Andita Mandiri Group. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di UD. Berkah Andita Mandiri Group. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD. Berkah Andita Mandiri Group; Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di UD Berkah Andita Mandiri Group.

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

LATAR BELAKANG

Keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari faktor SDM (Sumber Daya Manusia). SDM di perusahaan dapat bertindak sebagai aset perusahaan. Karena, Sumber Daya Manusia yang berada pada sebuah perusahaan adalah hal yang tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain. Kinerja karyawan yang unggul penting untuk sebuah bisnis, karyawan dianggap unggul apabila hasil kinerja karyawan melebihi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Busro, 2018: 138) kinerja merupakan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kompensasi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompensasi menjadi bagian terpenting dalam kelangsungan hidup karyawan, karyawan akan bekerja dengan giat sesuai dengan imbalan jasa yang diterimanya dari perusahaan. Hak yang bisa diterima oleh karyawan bukan hanya gaji adapula kompensasi selain berupa uang yaitu seperti jaminan kesehatan dan tunjangan agar karyawan merasa dihargai dan tidak melakukan *resign* dan berpindah ke perusahaan kompetitor.

Menurut (Afandi, 2018 : 191) mengatakan bahwa Kompensasi karyawan adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan dan mutasi”.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Febrinningtias, 2021:24) ‘lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan’. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja karyawan mengapa demikian, dikarenakan dari lingkungan kerja seorang karyawan akan terpengaruh dengan kondisi lingkungan kerja di sekitarnya. Seperti kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, dan hubungan karyawan. Lingkungan kerja sebagai prasyarat untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk memenuhi tugasnya terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan, sulit berkonsentrasi dan mengurangi efisiensi dari kinerja karyawan. Bayangkan jika lingkungan kerja tidak kondusif, kurang nyaman, sirkulasi udara kurang memadai menyebabkan panas dan area kerja terlalu padat, lingkungan

kerja kurang bersih dan bising, maka tentu hal ini akan mempengaruhi kelancaran operasional kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, kompetensi karyawan ditandai dengan ciri-ciri meliputi pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Karyawan yang berkompeten dalam bidang tertentu akan mempermudah karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik. Wibowo (dalam Suarni Norawati, *et.al*, 2021) menjelaskan ‘Kompetensi merupakan kesanggupan atau kemampuan seorang individu dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut’.

UD. Berkah Andita Mandiri Group sebuah pabrik yang didirikan oleh satu orang yang memproduksi kerupuk mentah di Desa Blimbing Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. UD. Berkah Andita Mandiri Group memperkerjakan sebanyak 84 karyawan yang terbagi menjadi dua yaitu, karyawan tetap dan tidak tetap. Memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak diperlukan tata kelola sumber daya manusia yang baik oleh perusahaan, oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kompetensi kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat memiliki perkembangan dengan baik dan memperoleh hasil yang telah ditargetkan sebelumnya dan membantu kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut (Dwianto dan Purnamasari, 2019 : 210) “kompensasi adalah imbalan jasa atau balasa jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Indikator kompensasi menurut (Afandi, 2018: 194-195) indikator yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Fasilitas

Lingkungan Kerja

indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti

(dalam Sulistiawan *et al.*, 2017: 63)

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Suara bising
4. Keamanan ditempat kerja
5. Hubungan karyawan

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (dalam W Enny, 2019: 34) mengatakan bahwa “kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu”.

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Perilaku (*attitude*)

Kinerja

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (dalam basuki, 2019: 9) mengatakan bahwa terdapat 5 indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2018: 13) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu”. Peneliti membatasi pembahasan yang berfokus pada variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Berkah Andita Mandiri Group Kabupaten Kediri. (Adamy, 2016: 115) mengatakan bahwa “populasi adalah gabungan semua

elemen yang memiliki serangkaian karakteristik serupa yang mencakup untuk kepentingan masalah riset”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap UD. Berkah Andita Mandiri Group yang berjumlah 84 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017: 81) sampel adalah “bagian karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini yang akan diambil sampel adalah 70 karyawan yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu karyawan tetap dan tidak tetap.

Teknik pada pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* menurut (Supriyanto dan Maharani, 2013: 36) yaitu “teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional”. penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin menurut Umar (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 36) sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan = 5% atau 0,05

Berdasarkan rumus Slovin, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 84 orang dengan perhitungan diatas maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{84}{1 + 84 (0,05)^2} \\ &= \frac{84}{1 + 84 (0,0025)} \\ &= \frac{84}{1,21} \\ &= 69,421 \text{ atau } 70 \end{aligned}$$

Jadi, dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 69,421 orang responden. Pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma)

Berdasarkan data populasi diambil dari karyawan tetap dan tidak tetap, maka pengambilan sampel juga harus dihitung berdasarkan strata. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* disajikan dibawah ini:

$$\text{Jumlah Sampel} = \frac{\text{Jumlah Sub populasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel yang diperlukan}$$

**Jumlah tenaga kerja di UD. Berkah Andita Mandiri Group
Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri**

NO.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Karyawan tetap	48
2.	Karyawan tidak tetap	36
Jumlah		84

Berdasarkan tabel tersebut, maka pengambilan sampel menurut bagiannya dapat dibuat gambaran statistik tehnik pengambilan sampel sebagai berikut:

$$\text{Karyawan tetap} = \frac{48}{84} \times 70 = 39,9 = 40$$

$$\text{Karyawan tidak tetap} = \frac{36}{84} \times 70 = 29,4 = 30$$

Jadi, sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah 40 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan 30 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dari 70 karyawan pada UD. Berkah Andita Mandiri Group Kec. Gurah Kab. Kediri ada beberapa karakteristik responden yang digunakan. Penggambaran karakteristik responden tersebut didasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jarak rumah ke pabrik.

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	37	52,90%
	Wanita	33	47,10%
	Jumlah	70	100,0%
Usia	20-29 Tahun	28	40,00%
	30-39 Tahun	27	38,6%
	40-49 Tahun	12	17,10%
	50-59 Tahun	3	4,30%
	Jumlah	70	100,0%
Pendidikan Terakhir	SD	16	22,90%
	SLTP	32	45,70%
	SLTA	22	31,40%
	Jumlah	70	100,0%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	30	42,90%
	1-5 Tahun	15	21,40%
	> 5 Tahun	25	35,70%
	Jumlah	70	100,0%
Jarak Rumah ke Pabrik	< 1 KM	28	40,0%
	1-5 KM	33	47,1%
	> 5 KM	9	12,9%
	Jumlah	70	100,0%
Status Karyawan	Tetap	40	57,1%
	Tidak Tetap	30	42,9%
	Jumlah	70	100,0%

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas Kompensasi

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tailed	P-Value	Keterangan
Item X1 ke 1	0,679	0,000	0,05	Valid
Item X1 ke 2	0,847	0,000	0,05	Valid
rItem X1 ke 3	0,823	0,000	0,05	Valid
Item X1 ke 4	0,682	0,000	0,05	Valid
Item X1 ke 5	0,808	0,000	0,05	Valid
Item X1 ke 6	0,784	0,000	0,05	Valid
Item X1 ke 7	0,673	0,000	0,05	Valid
Item X1 ke 8	0,682	0,000	0,05	Valid

Semua item pada Uji validitas Variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig. 2 Tailed	P-Value	Keterangan
Item X2 ke 1	0,802	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 2	0,815	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 3	0,793	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 4	0,597	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 5	0,852	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 6	0,665	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 7	0,529	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 8	0,768	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 9	0,674	0,000	0,05	Valid
Item X2 ke 10	0,551	0,000	0,05	Valid

Semua Item pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kompetensi

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig.2 Tailed	P-Value	Keterangan
Item X3 ke 1	0,815	0,000	0,05	Valid
Item X3 ke 2	0,707	0,000	0,05	Valid
Item X3 ke 3	0,838	0,000	0,05	Valid
Item X3 ke 4	0,891	0,000	0,05	Valid
Item X3 ke 5	0,812	0,000	0,05	Valid
Item X3 ke 6	0,796	0,000	0,05	Valid

Semua item pada varabel kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja

Nomor Item	Pearson Corellation	Sig.2 Tailed	P-Value	Keterangan
Item Y1 Ke 1	0,831	0,000	0,05	Valid
Item Y2 Ke 2	0,78	0,000	0,05	Valid
Item Y3 Ke 3	0,516	0,000	0,05	Valid
Item Y4 Ke 4	0,728	0,000	0,05	Valid
Item Y5 ke 5	0,645	0,000	0,05	Valid
Item Y6 Ke 6	0,767	0,000	0,05	Valid
Item Y7 Ke 7	0,746	0,000	0,05	Valid
Item Y8 Ke 8	0,748	0,000	0,05	Valid
Item Y9 Ke 9	0,698	0,000	0,05	Valid
Item Y10 Ke 10	0,673	0,000	0,05	Valid

Semua item pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,885	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerjaa	0,886	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja	0,893	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja (Y) memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* >0,60 ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan kembali untuk meneliti obyek yang sama dan hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan *test of normality Kolmogrov-smirnov* dengan probabilitas > 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Unstandarized Residual
N	70
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	0,085
Asymp Sig. (2-Tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Sminarnov (K-S) sebesar 0,085, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas Correlations

	Nilai Korelasi Rho-Spearman	P-Value
Kompetensi (X1)	0,042	0,727
Lingkunga Kerja (X2)	0,086	0,477
Kompetensi (X3)	0,014	0,911

Berdasarkan nilai p-value dari masing-masing variabel independent tersebut dapat diketahui bahwa nilai p-value nya lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi Heterokedastisitas atau homokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,177	5.661	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,182	5.483	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi	0,276	3,620	Tidak terjadi multikolinieritas

Suatu model tidak dikatakan mengandung multikolinieritas ketika nilai VIF nya tidak lebih dari 10. Pada tabel menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel sebesar 5,561; 5,483; 3,620 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas

	SS	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	651,079	64	10,173	9,248	0,010
Linearity	0,000	1	0,000	0,000	1,000
Deviation from Linearity	651,079	63	10,335	9,395	0,010
Within Group	5,500	5	1,100		
Total	656,579	69			

Pada tabel diatas, nilai signifikansi *deviation from linierity* sebesar 0,010 yang dimana lebih kecil daripada 0,05 artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independent dengan variabel dependennya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien Determinasi Uji t dan Uji F

Variabel	B
(Constan)	3,478
Kompensasi	0,398
Lingkungan Kerja	0,356
Kompetensi	0,345

Berdasarkan tabel 4.20 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,478 + 0,398X_1 + 0,356X_2 + 0,345X_3$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
0,897	0,805	0,796

Koefisien determinasi hasil pengkuadratan koefisien korelasi (r) atau $R = R^2$. Berdasarkan Tabel diatas dilihat nilai adjusted R Square sebesar 0,796 atau 79,6 persen yang mempunyai arti bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi sedangkan sisanya sebesar 20,4 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Secara kuantitatif determinasi 79,6 persen tersebut menunjukkan kontribusi faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja relatif besar dan ketiga variabel memiliki hubungan yang kuat.

Uji Hipotesis

Uji T

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Signifikan	kesimpulan
Kompensasi (X1)	2,627	1,997	0,011	H ₁ Diterima H ₀ ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	2,861	1,997	0,006	H ₂ Diterima H ₀ ditolak
Kompetensi (X3)	2,326	1,997	0,023	H ₃ Diterima H ₀ ditolak

Uji F

Hasil Uji Simultan F

ANOVA^a

F Statistik	Signifikan	Kesimpulan
91,022	0,000	H ₄ Diterima H ₀ ditolak

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi 3,487. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau nilai F-hitung 91,022 lebih besar dari F-tabel 3,14 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai

arti bahwa Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,627 > 1,997$) dengan sig. $0,011 < 0,05$. Hal ini dibuktikan pada item kuisioner dari variabel Kompensasi pada item kedua menyatakan “Gaji yang saya terima tepat waktu” dengan tanggapan responden sebanyak 20 atau 28,6% menjawab setuju. Dibuktikan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mendominasi laki-laki sebanyak 52,90%, berdasarkan karakteristik usia yang didominasi usia produktif yaitu 20-29 tahun dan banyaknya status karyawan tetap.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,861 > 1,997$) dengan sig $0,006 < 0,05$ maka secara empiris H_2 dapat dibuktikan. Dibuktikan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan lebih banyak laki-laki dengan jumlah 37 karyawan atau 52,90%, berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia dengan karyawan lebih banyak berusia 20-19 tahun dengan jumlah 28 karyawan atau 40,00%, hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja pada UD. Berkah Andita Mandiri Group membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak karena lingkungan kerja yang berat dan juga membutuhkan usia produktif bagi para karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Berkah Andita Mandiri Group dengan dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,326 > 1,997$) dengan sig. $0,023 < 0,05$. Dibuktikan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan lebih banyak laki-laki dengan jumlah 37 karyawan atau 52,90%, berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia dengan karyawan lebih banyak berusia 20-19 tahun dengan jumlah 28 karyawan atau 40,00%, berdasarkan tingkat pendidikan dimana karyawan dengan tingkat pendidikan lebih banyak SLTP sejumlah 32 atau 45,70%, berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sejumlah 42,90%, dan karakteristik responden berdasarkan status karyawan dengan lebih banyak berstatus karyawan tetap sejumlah 57,1%, dengan banyaknya karyawan berstatus tetap maka membuat karyawan lebih mampu dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya.

SARAN

1. Saran bagi perusahaan

- 1) Pada variabel Lingkungan Kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2861 > t_{tabel} 1.997$ dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Dalam hal ini diharapkan UD. Berkah Andita Mandiri mempertahankan rasa aman dan nyaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya salah satunya dengan memberikan tempat bekerja yang memiliki penerangan sinar matahari dan lampu yang cukup, mempertahankan fasilitas perusahaan yang telah dianggap layak, memberikan perlindungan kepada telinga karyawan dengan memberikan penutup telinga saat karyawan bekerja terutama pada karyawan yang bekerja pada bagian produksi oven agar terlindungi dari suara bising mesin produksi dan mempertahankan hubungan baik antar karyawan maupun dengan atasan.
- 2) Pada variabel Kompensasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.627 > t_{tabel} 1.997$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dalam hal ini diharapkan UD. Berkah Andita Mandiri harus tetap mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat waktu dan memberikan upah lebih kepada karyawan yang bekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Pada variabel Kompetensi pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2.326 > t_{tabel} 1.997$ dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Dalam hal ini diharapkan UD. Berkah Andita Mandiri memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuan pekerjaannya sehingga mampu memberikan kinerja terbaik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi kajian yang mendalam terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja di UD. Berkah Andita Mandiri Group. Berdasarkan data hasil penelitian terdapat pengaruh pada Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh sebesar 79,6% terhadap kinerja karyawan di UD. Berkah Andita Mandiri dan sebesar 20,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal tersebut diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menjadi bahan penelitian selanjutnya dengan meneliti variabel yang berada diluar variabel penelitian ini seperti variabel motivasi menurut Sunyoto (201: 4) suatu keadaan seseorang

yang didorong keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu mencapai tujuannya”

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, marbawi (2016) ‘manajemen sumber daya manusia’.
- Afandi, P. (2018) *manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. cetakan ke. Edited by Djanurkoening. pekanbaru: zanafa publishing.
- Busro, M. (2018) *Teori- Teori Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by Riefmanto. jakarta: prenadamedia group.
- Dwianto, A.S. and Purnamasari, P. (2019) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL’, 2(2), pp. 209–223.
- Erlina Gentari, R. (2022) ‘PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI’, *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(1), pp. 23–29. doi:10.30656/jumpa.v1i1.4565.
- Norawati, S. *et al.* (2021) ‘Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar)’, *MENARA Ilmu*, XV(01), pp. 148–158. doi:<https://doi.org/10.31869/mi.v15i1.2812>.
- Supriyanto, A. and Maharani, V. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia. teori, kuesioner, dan analisis data*. 2nd edn. Edited by A. halim fathani. malang: UIN-MALIKI PRESS.
- W Enny, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st edn. Edited by M. W Erma. surabaya: UBHARA Manajamen Press.