

## PEGARUH KOMPOTENSI LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINA SAN PRIMA MAKASSAR

**Dicky Zulkarnain Rona Gah**

STIM LPI Makassar

Jl. Bung No.23, Tamalanrea Jaya Kota Makassar, Sulawesi Selatan

E-mail : dickyzulkarnain@stim-lpi.ac.id

### ABSTRAK

*Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima Makassar” merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Bina San Prima Makassar.*

*Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan jumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 21. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima Makassar, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,287 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar, hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,334 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar, hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,520 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sedangkan, berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap PT. Bina San Prima Makassar, hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 10,685 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 serta koefisien determinasi yakni 0,372 yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 37,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.*

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi agar tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang baik tapi juga berorientasi pada hasil, sehingga dengan kompetensi yang dimiliki tersebut dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan target yang dibebankan organisasi pada karyawan tersebut. “Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi” (Wibowo, 2012:325).

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, baik itu berasal dari faktor internal maupun eksternal dari karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja “Lingkungan kerja adalah

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” (Sutrisno, 2016:118). Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik mulai dari segi fisik dan non fisik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan tercipta kinerja yang baik dari karyawan.

Pada umumnya manusia bekerja pada suatu organisasi mempunyai tujuan untuk mendapatkan kompensasi terutama kompensasi finansial guna memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan, akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja sehingga apabila kompensasi yang diterima sesuai harapan karyawan, maka akan mendorong kinerja menjadi lebih baik.

PT. Bina San Prima Makassar adalah distributor pelayanan kesehatan nasional, produk konsumen dan bahan mentah yang didirikan pada tahun 1994. Manajemennya berorientasi pada pelayanan yang diberikan baik kepada *Klien* maupun *Principal* untuk menjaga kualitas pelayanannya. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang terletak di Bandung dan didukung oleh jaringan 44 kantor cabang, 10 depo dan 16 sub-distributor yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Bina San Prima memiliki visi untuk menjadi *Trading Company* dan perusahaan distribusi favorit, terutama dalam hal pelayanan melalui manajemen yang solid dan professional.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

Apakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar?

Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar?

Apakah pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar?

Variabel Manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar?

### **TUJUAN PENELITIAN:**

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar.

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar.

Untuk mengetahui Variabel Manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina San Prima Makassar.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada

suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Kompetensi menurut Mc. Celland dalam Sedarmayanti (2011:126) kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Adapun kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, (2010:4) Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performasi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job task*).

### **Jenis-jenis Kompetensi**

#### **1. *Core Competencies* Kompetensi Utama**

Adalah sebuah kompetensi yang didefinisikan sebagai kemampuan internal yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Kompetensi ini adalah kompetensi diharapkan dimiliki semua individu dalam organisasi. Kompetensi ini mendefinisikan tentang nilai-nilai organisasi yang paling di pahami oleh kebanyakan orang. Tujuan bagi kompetensi bagi individu adalah agar ia bias bekerja dalam beragam posisi di dalam organisasi.

#### **2. *Threshold Competencies***

Adalah karakteristik setiap pemegang pekerjaan sehingga bias melakukan pekerjaan secara efektif, tetapi tidak dapat di gunakan seseorang yang berkinerja tinggi, rata-rata, atau rendah. Misalnya, penjual yang baik harus memiliki kemampuan yang mudah memadai tentang produk yang mereka jual, tetapi pengetahuan ini tidak selalu cukup untuk memastikan performa penjualan mereka.

#### **3. *Differentiating Competencies***

Adalah karakteristik yang membedakan individu berkinerja superior dengan yang rata-rata. *Differentiating Competencies* tidak ditemukan dalam individu yang berkinerja rata-rata. Misalnya individu yang bekerja di bidang desain memiliki *Differentiating Competencies* dalam mendesain yang membuatnya lebih unggul.

### **Manfaat Kompetensi**

1. Prediktor kesuksesan kerja: model kompetensi yang akurat akan bisa menjadi penentu dengan tepat pengetahuan dan juga keterampilan apa saja yang di perlukan untuk berhasil sama suatu pekerjaan. Apabila seseorang yang mempunyai posisi bias mempunyai kompetensi yang di jadikan syarat pada posisinya maka dia bias diprediksikan akan sukses.
2. Merekrut karyawan yang handal: jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang di butuhkan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat bias berguna untuk menjadi tolak ukur kemampuan seseorang. Menurut sistem kompetensi ini bisa diketahui apakah seseorang sudah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau harus dimutasi pada bagian lain.

## **Faktor-faktor Kompetensi**

Menurut Zwell (2009: 56-58) terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Pribadi
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial atau fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

### **Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti, 2011:2". Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi meja dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan ialah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias di abaikan.

### **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya pada tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang atas jasanya. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial yang di berikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang di lakukan oleh sebuah organisasi. Pemberian Kompensasi yang baik kepada pekerja/karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah organisasi, diantaranya:

1. Memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat
2. Perusahaan mendapat pekerja yang berkualitas baik
3. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum
4. Menjadi daya pikat bagi pencari kerja yang berkualitas
5. Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri di banding kompetitor

### **Jenis-jenis Kompensasi**

1. Kompensasi finansial langsung

Yaitu gaji atau upah yang dibayarkan karena kewajiban atau pokok, misalnya bayaran pokok, bayaran insentif berupa bonus dan komisi.

2. Kompensasi finansial tak langsung

Yaitu kompensasi dalam bentuk bayaran diluar kewajiban. Perusahaan berhak memberikan atau tidak memberikan kompensasi tambahan ini bagi karyawannya kecuali jika memang di butuhkan seperti cuti kehamilan.

3. Kompensasi non finansial

Yaitu kompensasi yang diberikan hanya jika anggota mampu menyelesaikan pekerjaan tantangan dan bias mencapai target perusahaan dengan cara inovatif.

### **Manfaat Kompensasi**

1. Sebagai transaksi Etika, kompensasi melukiskan transaksi bermoral dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan karyawan.
2. Sebagai transaksi Ekonomi, dengan terdapatnya kompensasi terhadap pegawai, organisasi akan memproduksi lebih banyak dengan mutu lebih baik. Sementara itu pegawai mendapatkan penghasilan untuk mencukupi kebutuhannya.
3. Sebagai transaksi Sosial, kompensasi melukiskan transaksi social karena organisasi ialah sesuatu yang pokok dalam jalinan antar perseorangan dan organisasi.
4. Sebagai transaksi politik, kompensasi melukiskan transaksi politik karena melekat penggunaan daya dan akibat.
5. Sebagai transaksi psikologi, karier menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana perseorangan menukarkan sebagian jenis sikap yang diinginkan organisasi bagi upah dan sumber kepuasan lainnya.

### **Faktor-faktor Kompensasi**

1. Permintaan dan Penawaran

Dalam prakteknya, hukum permintaan dan penawaran menghasilkan upah yang ada. Apabila ada sesuatu yang mengakibatkan peningkatan permintaan pengusaha terhadap karyawan maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kompensasi dan sebaliknya.

2. Serikat-Serikat Buruh

Meningkatkan serikat buruh sebagian dikarenakan kenyataan bahwa pentingnya para karyawannya belum mendapatkan perhatian yang sama dengan yang diberikan kepada komponen lain dari perusahaan.

3. Kemampuan Untuk Membayar

Jika perusahaan makmur dan mampu membayar maka akan ada kecenderungan untuk menawarkan harga yang lebih tinggi pada tenaga kerja secara keseluruhan.

4. Produktivitas

Menggunakan indeks produktivitas yang tersebar luas sebagai pemecahan dalam kompensasi.

5. Biaya Hidup

Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan penyelesaian fundamental untuk kompensasi yang wajar.

6. Pemerintah

Pemerintah mendapatkan undang-undang standar perburuhan yang menentukan gaji minimum dan hasil kerja standar untuk semua perusahaan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan di anggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Dengan itu maka disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

### **Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **Hubungan Kompetensi Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandingnya. Lingkungan Kerja adalah kehidupan social atau fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Jadi hubungan kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat melekat dikarenakan jika kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi tidak maksimal maka kinerja karyawan juga akan tidak maksimal, atau tidak sesuai dengan harapan yang organisasi atau perusahaan tersebut inginkan.

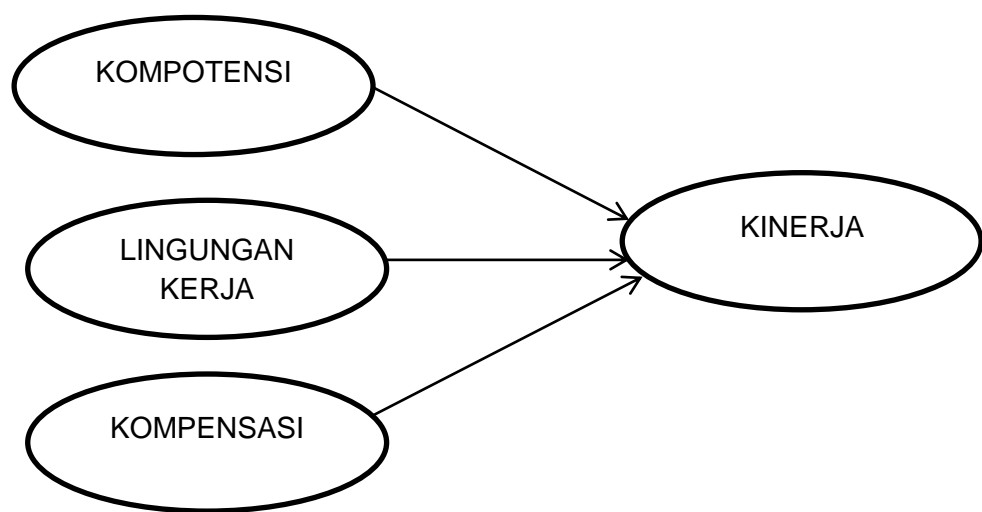


## METODOLOGI PENELITIAN

### Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran, sebagai berikut :

#### Kerangka Konseptual



### Populasi, sampel dan tehknik sampling

#### Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini mengambil data karyawan PT. Bina San Prima Makassar yang berjumlah 50 orang.

#### Sampel

Adapun metode penentuan sampel yang digunakan adalah dengan teknik Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana. Sampel penelitian diambil berdasarkan jumlah populasi, apabila populasi tersebut kurang dari 50, sampel yang digunakan adalah seluruh populasi. Pengambilan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang tidak mungkin bila dijadikan sampel secara keseluruhan.

#### Tehknik sampling

Peneliti akan mengambil kemudian dari hasil kuesioner tersebut akan diambil 50 yang layak untuk dijadikan sampel penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih



dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Adapun persamaan regresi linear berganda untuk model penelitian ini atau model analisis kinerja karyawan dengan variabel-variabelnya tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

a = Konstanta (variabel yang nilai datanya bersifat tetap dan tidak dapat di ubah)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar..

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,512	2,014		3,233	,002
1 TOTAL_X1	,254	,077	,373	3,287	,002
TOTAL_X2	,247	,074	,378	3,334	,002
TOTAL_X3	,175	,050	,399	3,520	,001

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *unstandardized* adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,512 + 0,254 X1 + 0,247 X2 + 0,175 X3$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta adalah sebesar 6,512. Hal ini berarti bahwa, apabila kenaikan variabel independen atau nilai dari Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) di obyek penelitian adalah sama dengan nol atau tidak mengalami

perubahan maka besarnya variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dilokasi tersebut akan sebesar 6,152.

2. Nilai koefisien beta pada variabel Kompetensi sebesar 0,254 dan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan artinya setiap perubahan variabel Kompetensi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,254 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,254 satuan, hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel Kompetensi sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,254.
3. Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,247 dan memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,247 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,247 satuan, hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,247.
4. Nilai koefisien beta pada variabel Kompensasi sebesar 0,175 dan memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan artinya setiap perubahan variabel Kompensasi (X3) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,175 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,175 satuan, hal ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel Kompensasi sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,175.

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menggunakan uji parsial didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, ini ditandai dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung 3,287 > nilai t tabel 2.01290 dan tingkat signifikansi  $0,002 < \text{probabilitas signifikansi } \alpha = 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Winanti, 2011) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)” menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Hasil penelitian didukung oleh (Winanti, 2011) dan langsung menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian di atas maka H1 diterima.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berenganda menggunakan uji parsial didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, ini ditandakan dengan  $t$  hitung yang lebih yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $t$  hitung 3,334 > nilai  $t$  tabel 2.01290 dan tingkat signifikansi  $0,002 < \text{probabilitas signfikansi } \alpha = 0,05$ . maka dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin baik atau terjaga maka Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, para karyawan semangat bekerja di PT. Bina San Prima Makassar karena terjaganya kebersihan lingkungan disekitar tempat bekerja.

Berbagai upaya kegiatan telah dilakukan oleh PT. Bina San Prima Makassar untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang nyaman. Salah satu contoh adalah kegiatan bersih jumat, diawali dengan senam pagi dan di akhiri dengan kegiatan bersih sekitar, yang dilakukan oleh PT. Bina San Prima Makassar di akhir bulan pada hari Jum'at. Terdapat berbagai macam penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki semangat tinggi dan melakukan kegiatan tersebut dengan sungguh-sungguh, dan langsung dinilai oleh atasan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati (2014) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini juga di dukung oleh pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa para karyawan menaruh perhatian besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu, karyawan PT. Bina San Prima Makassar sebaiknya terus menjaga Lingkungan Kerja agar selalu nyaman dan bersih. Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.

## **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berenganda menggunakan uji parsial didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan, ini ditandakan dengan  $t$  hitung yang lebih yang lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $t$  hitung 3,520 > nilai  $t$  tabel 2.01290 dan tingkat signifikansi  $0,001 < \text{probabilitas signfikansi } \alpha = 0,05$ . maka dapat dikatakan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa apabila Kompensasi semakin baik maka Kinerja Karyawan pada PT. Bina San Prima akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, para karyawan semangat bekerja di PT. Bina San Prima Makassar karena telah mendapatkan Kompensasi yang sebanding dengan Kinerjanya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Edi Nugroho, 2013) dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado. Hasil penelitian didukung oleh (Edi Nugroho, 2013) dan langsung menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian di atas maka H3 diterima.

#### **4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis berganda dengan menggunakan uji simultan didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu F hitung sebesar  $10,685 > F$  tabel sebesar 2,80 dan nilai peluang probabilitas signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukang oleh (Hapitamala, 2018) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti yakni Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa apabila PT. Bina San Prima memiliki Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang baik maka Kinerja Karyawan akan lebih memiliki semangat kerja di PT. Bina San Prima Makassar tersebut.

#### **SIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa semakin baik Kompetensi (X1) yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap Kinerja setiap karyawan (Y) di PT. Bina San Prima Makassar.
2. Bahwa semakin terjaganya Lingkungan Kerja (X2) di PT. Bina San Prima Makassar maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bina San Prima Makassar.
3. Bahwa semakin sesuai Kompensasi (X2) yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. Bina San Prima Makassar maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Bahwa Kinerja seorang karyawan akan sangat baik dan terkendali apabila memiliki Kompetensi yang baik, merasakan Lingkungan Kerja yang nyaman dan bersih, serta sesuai Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di PT. Bina San Prima Makassar.

Hasil analisis berganda dengan menggunakan uji simultan didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu F hitung sebesar  $10,685 > F$  tabel sebesar 2,80 dan nilai peluang probabilitas signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. 2009, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaerul.Umam, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatann Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Hapitamala, 2018 *Skirripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Arwana Anugerah Keramik Kabupaten Ogan Ilir)*.
- Nela Pima, Rahmawanti 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol.8 No.2*
- Nugroho, Edi 2013 *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado*
- Zwell, Michael. 2009. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Ardana (2012:153) *Pengertian Kompensasi menurut para ahli*  
[www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21](http://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21).
- Sedarmayanti, (2009:21) *Jenis-jenis Lingkungan Kerja* [adaddanuarta.blogspot.com/2014/11](http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11)
- \_\_\_\_\_, (2011) *repository.unpas.ac.id . Manfaat Lingkungan Kerja*.
- \_\_\_\_\_, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_, (2011:2) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Suparno, 2012. <https://materibelajar.co.id/> *Pengertian* Kompetensi.