

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah**

**Wahyu Amalinda<sup>1</sup>, Febriyanto<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: [febriyanto022302790179@gmail.com](mailto:febriyanto022302790179@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 28 responden yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Pengujian Persyaratan Data, Pengujian persyaratan analisis dan Pengujian Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,040) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pemberian kompensasi yang memuaskan akan membuat karyawan bergairah dan semangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan memberikan efek kinerja lebih baik Variabel Kemampuan Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2,830) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,218) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,028 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y).. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar

**Kata Kunci:** kompensasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja kinerja karyawan

**Abstrac**

This study aims to determine the effect of compensation, work ability and work environment together on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Central Lampung. This type of research is quantitative research. Data obtained from the results of a questionnaire given to 28 respondents, namely employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Central Lampung. The analysis technique used is Data Requirements Testing, Analysis Requirements Testing and Hypothesis Testing. The results of this study indicate that the Compensation Variable (X1) has a value of t count (4.040) greater than t table (2.013) or it can be seen from the significance value of  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, so the compensation variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Providing satisfactory compensation will make employees excited and enthusiastic at work. This of course will give a better performance effect. Workability variable (X2) has a value of t (2.830) greater than t table (2.013) or can be seen

from the significance value of  $0.001 < \alpha = 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, so that Job Ability has a positive and significant effect on employee performance. When employees are responsive in doing the work they are assigned to, it will have an impact on the resulting performance in accordance with company standards. Work Environment variable (X3) has a value of  $t (2.218)$  greater than  $t$  table (2.013) or it can be seen from the significance value of  $0.028 < \alpha = 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, so the Work Environment (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The better and conducive the employee's work environment is, the greater the work comfort you will get.

**Keywords:** compensation, work ability and work environment, employee performance

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama yaitu melakukan layanan padamasyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu sumber utama yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan.

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Demikian pula sebaliknya, tanpa adanya perusahaan maka karyawan tidak memiliki tempat untuk bekerja. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja kerja identik dengan kualitas karyawan.

Penelitian ini menyorot pada kinerja karyawan pada perusahaan milik swasta yaitu PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Perusahaan ini bergerak di bidang penetasan telur. Kelebihan perusahaan ini berfokus pada penetasan telur saja, sehingga hasil bibit ayam yang dihasilkan amat baik. Perusahaan ini dipilih karena memiliki jarak yang tidak terlalu jauh dengan alamat domisili peneliti dan peneliti banyak mendengar cerita dari kerabat yang bekerja diperusahaan ini. Perusahaan ini sepenuhnya milik perseorangan dan bertujuan untuk menghasilkan bibit ayam yang baik dan berkualitas yang selanjutnya akan dibesarkan di tempat yang berbeda. Apabila dilihat dari produktifitasnya, perusahaan ini sudah cukup terbilang baik hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi didalamnya. Dari informasi yang diperoleh dari karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain karyawannya masih kurang disiplin waktu, tanggung jawab, rendahnya kepedulian antar warga perusahaan.

Tahun 2020 perusahaan menetapkan target rata-rata yang harus dicapai minimal sebesar 80% untuk dapat dinilai telah optimal, sedangkan kinerja karyawan pada tahun 2020 berdasarkan tabel diatas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan sehingga masih kurang optimal, padahal dari atasan sudah memberikan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka para karyawan. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya (Handoko, 2011). Bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu: (1) financial compensation, dan (2) non-financial compensation (Samsudin,

2011). Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat dicapai dengan baik. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat untuk mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan sehingga akan memberikan hasil kinerja terbaiknya. Kompensasi yang diberikan karyawan berupa gaji tetap setiap bulannya minimal sebesar Rp. 1.950.000,00, atau Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku ditambah uang lembur, uang makan, cuti, bonus dan lain-lain. Namun, hal ini tidak berdampak semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga menimbulkan pertanyaan apakah kompensasi yang telah diberikan tersebut tidak mendorong kinerja karyawan yang baik.

Adapun faktor kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada diri seseorang dengan penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut kegiatan fisik maupun mental.

Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Selain itu motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan dukungan dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan sehingga tenaga kerja yang terdapat di perusahaan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Besarnya skala usaha perusahaan menjadikan kemampuan para karyawan dalam bekerja di perusahaan menjadi penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan usaha yang dilakukan. Apabila dikaitkan dengan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam hal ini mengenai jumlah produk yang dihasilkan menunjukkan adanya permasalahan. Ternyata selama ini terdapat permasalahan mengenai kemampuan karyawan terkait dengan proses melakukan identifikasi permasalahan apabila terjadi permasalahan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Permasalahan terkait kemampuan karyawan dipicu karena keterampilan karyawan mengalami penurunan dalam melaksanakan peralatan kerja pada proses produksi, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan sering mengalami keterlambatan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan tabel rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kemampuan karyawan tersebut dapat diketahui pada tahun 2019 PT. Japfa Comfeed

Indonesia, Tbk. Lampung Tengah, mencapai 80,6% penilaian kemampuan karyawan sedangkan penilaian kemampuan kerja karyawan pada tahun 2020 hanya mencapai 75,3%.

Adapun permasalahan lainnya terkait dengan kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka (Joroff, 2012). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Chandrasekar, 2011). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi Lingkungan Kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan sebelumnya, diketahui lingkungan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah masih ternilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan/pegawai PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah dan survey langsung yang peneliti lakukan mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. Hasil survey yang peneliti lakukan mengenai fasilitas yang tersedia pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah masih ada beberapa kekurangan. Seperti dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti mesin fotokopi masih kurang baik. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu toilet, kantin dan kendaraan dinas. Selain itu kondisi ruang kerja bagian produksi yang cukup tertutup membuat karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, untuk mengetahui apakah kompensasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah**”

## II. Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Jenis Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data lapangan (*field research*). Oleh karena itu, dalam penelitian ini pengumpulan data dari nasabah dilakukan secara langsung di lapangan dengan cara membagikan kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2011: 20).

### Analisis Data

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas instrument ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang

digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment dengan kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item soal tersebut valid dan sebaliknya  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2010:146).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{a_b t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$\sum \sigma b^2$  = Skor tiap item

$k$  = Banyaknya butir soal

$a_b t^2$  = Varians total

## A. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Pengujian terhadap normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

Jika nilai probilitas  $\leq 0.05$ , maka distribusi data adalah normal.

Jika nilai probilitas  $> 0.05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.

### 2. Uji Linearitas

Salah satu data yang diperoleh sudah normal selanjutnya diuji dengan uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis kolerasi atau regresi linier.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah:

Jika nilai probilitas  $\leq 0.05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.

Jika nilai probilitas  $> 0.05$ , maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

### 3. Uji Homogenitas

Setelah data diperoleh sudah normal, selanjutnya uji homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui beberapa varian adalah sama atau tidak asumsi yang mendasari dalam analisis varian adalah varian dari populasi sama. Sebagai criteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

## B. Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas

untuk mengadakan prediksi terhadap variabel tersebut (Sugiyono 2016: 192). Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih. Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel terikat

E = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien Regresi

$x_1$  = Kompensasi

$x_2$  = Kemampuan kerja

$x_3$  = Lingkungan kerja

e = error trutment

## 1. Uji t

Uji t dilaksanakan unyuk mengetahui variabel X yang mana berpengaruh terhadap variabel dependen Y (Sigit 2010: 119). Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau bisa juga dengan memperhatikan signifikan t lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau lebih besar 0,05 sehingga ditarik kesimpulan apakah hipotesis (Ho) atau hipotesis altermative (Ha) tersebut ditolak atau diterima.

Kriteria untuk menerima dan penolakan suatu hipotesis adalah:

Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

## 2. Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel X secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai F hitung dan F tabel atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05 atau signifikansi F lebih besar dari 0,05.

Kriteria untuk menerima dan penolakan suatu hipotesis adalah:

Nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

## 3. Uji $R^2$ Diterminasi

Koefisien diterminasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Nilai koefisien diterminasi ( $R^2$ ) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Bila nilai  $R^2 = 0$ , maka variasi dari variabel Y tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh variabel X. Sedangkan bila nilai  $R^2 = 1$ , maka variasi dari variabel Y secara keseluruhan dapat dijelaskan oleh variabel X. Sehingga baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh nilai  $R^2$  yang mempunyai nilai antara nol dan satu, perhitungan koefisien diterminasi dengan menggunakan rumus (Sigit, 2010: 140) sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien diterminasi

r = Koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan langsung kepada para responden. Kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden dikumpulkan kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dalam *Microsoft Office Excel* dan diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows*. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu dengan menyebarkan 28 kuesioner kepada responden dengan batas waktu yang telah ditentukan. Dari 28 kuesioner yang dibagikan sebanyak 28 kuesioner yang kembali.

Tabel.4.4 Data Hasil Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dikirim	28
Kuisisioner yang kembali	28
Kuisisioner yang tidak kembali	-
Kuisisioner yang ditolak	-
Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian	28
Tingkat pengembalian ( <i>respon rate</i> )	100%

1. Analisis Data

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic significance*), yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal
- Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
		1.59906965
		.060
Most Extreme	Mean	.058
Extreme	Std.	
Differ-	Deviation	
ences	Absolute	
	Positive	
	Negative	.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Ouput SPSS 20

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Karena nilai *Asymp. Sig. (2tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifkansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

3. Hasil pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13. Hasil Analisis Koefisien Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
Konstanta	12.346	2.008	0.051
Kompensasi	0.807	4.040	0.000
Kemampuan Kerja	0.070	2.830	0.001
Lingkungan Kerja	0.017	2.218	0.028
<hr/>			
R <sup>2</sup>	F hitung	= 5.707	
=	Sig	= 0.000	
0.534			
Adjusted R <sup>2</sup>			
=			
0.735			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah:  
 $KA = 12.346 + 0.807 K + 0.070 KK + 0.017 LK + e \dots (2)$

Pada persamaan di atas menunjukkan angka yang signifikan pada variabel Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Berikut ini adalah interpretasi pada persamaan regresi di atas adalah:

- Konstanta sebesar 12.346 dengan parameter positif menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Koefisien K yaitu Kompensasi, menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0.807. Dengan demikian tanda positif berarti bahwa semakin tinggi Kompensasi semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien KK yaitu Kemampuan Kerja, menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0.070. Dengan demikian tanda positif berarti bahwa semakin tinggi tingkat Kemampuan Kerja semakin meningkat kinerja Karyawan.
- Koefisien LK yaitu Lingkungan Kerja, menunjukkan koefisien yang negatif yaitu sebesar 0.017. Dengan demikian tanda positif berarti bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja sistem informasi akuntansi semakin tinggi kinerja karyawan

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apabila semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen uji F dapat dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas dengan  $P \text{ value} > 0,05$ . Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Hasil uji dari distribusi F hitung 5.707 lebih besar dari F tabel 0.807 dengan  $p \text{ value } 0.000 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji t

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. kriteria

penilaian model ini adalah jika nilai  $t < 0.05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh:

1. Variabel kompensasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,040) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **H<sub>1</sub> diterima**, sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Kemampuan Kerja nilai  $t_{hitung}$  (2,830) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **H<sub>2</sub> diterima**, sehingga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  2,218 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,028 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, **H<sub>3</sub> diterima**, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan untuk nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan *adjusted-R<sup>2</sup>* sebesar 0,735. Hal ini berarti bahwa 73,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel teknologi informasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 26,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

#### 1. Kompensasi (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama mendapatkan hasil bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (4,040) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga semakin tinggi kompensasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Ditinjau dari indikator yang paling mempengaruhi kompensasi adalah pemberian upah yang layak, asuransi, insentif, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dan keluarganya demi memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi karyawan beserta keluarga serta sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Besarnya kompensasi ini tergantung pada tingkat pengorbanan (tenaga dan pikiran) seseorang. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diberikan. Hal ini akan memacu karyawan untuk lebih giat bekerja dengan maksud untuk memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memerhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (direct financial paymen) dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memerhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya,

sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini juga konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Muttaqi (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu kajian yang dilakukan Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. **Kemampuan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua mendapatkan hasil bahwa variabel Kemampuan Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung}$  (2,830) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ditinjau dari kemampuan kerja pada karyawan Japfa Comfeed Indonesia Tbk sudah memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat keinginan (kemauan), sehingga karyawan mampu mendorong kinerjanya. Hal ini membuat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya karena pada saat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Sehingga pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Tjandera (2013) yang berjudul “Pengaruh kemampuan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada food and beverage Hotel “X” Surabaya)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan food and beverage hotel “X” Surabaya.

### 3. **Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga mendapatkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (2,218) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (2,013) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,028 < \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang pegawai. Kenyamanan dalam bekerja pegawai Japfa Comfeed Indonesia Tbk ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Lingkungan kerja yang tenang, bersih, bercahaya terang, dan berventilasi udara yang baik akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan serta hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja diperhatikan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menjalin hubungan dengan rekan kerja pada Japfa Comfeed Indonesia Tbk sangat penting dan wajib dilakukan oleh semua karyawan. Karena setiap alur pekerjaan di tidak bisa

diandalkan pada satu orang saja. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim. Membangun baik dengan rekan kerja juga akan membangun suasana kerja menjadi nyaman. Jadi menciptakan suasana kerja yang nyaman adalah perkara mudah apabila karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerjanya.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Tjandera (2013) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada food and beverage)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan food and beverage

#### **4. Kompensasi (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan model regresi setiap variabel dependen mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel independen uji F dapat dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas dengan  $P\ value > 0,05$ . Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Hasil uji dari distribusi F hitung 5.707 lebih besar dari F tabel 0.807 dengan  $p\ value\ 0.000 < 0.05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika besar kecilnya kompensasi sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kemampuan kerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Semua karyawan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan dinilai melalui kecerdasan namun juga bagaimana bekerja secara tim.

Lingkungan kerja yang tenang, bersih, bercahaya terang, dan berventilasi udara yang baik akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan serta hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja diperhatikan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu dan biaya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kompensasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja merupakan tiga variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Kemampuan kerja Karyawan yang tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudana (2015) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap

kinerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi pemberian kompensasi yang sesuai akan berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang memuaskan akan membuat karyawan bergairah dan semangat dalam bekerja. Hal ini tentu akan memberikan efek kinerja lebih baik
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebarkannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.
4. Kompensasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Saran

1. Perusahaan dapat memberikan Kompensasi kepada karyawan seperti mendapatkan pengakuan, menerima asuransi, mendapatkan reward dan tunjangan yang dapat membuat karyawan bergairah dan semangat dalam bekerja.
2. Kemampuan Kerja karyawan dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilan kerja
3. Lingkungan Kerja dapat diciptakan dengan memelihara hubungan baik antara karyawan dan pimpinan serta sesama karyawan
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ahyari, Agus. 2010. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem produksi* Edisi 4. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Prawirosentono Dalam Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta Kencana.
- Basrowi dan Kustoro, Budi. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Cristin. Sinadia. 2014. *Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tuminting Kota Manado*.
- Effendi, Sofian. 2012. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES

## Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 1. No. 4 (2021)

- Gomes, Faustino Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani 2010. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kaswan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2011, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert L, Jhon H. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh); Jakarta Erlangga.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan Komponen Terikat Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Slamet. 2011. *Kiat Meningkatkan Kinerja Edisi Pertama*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, (Alfabeth: Bandung)
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.