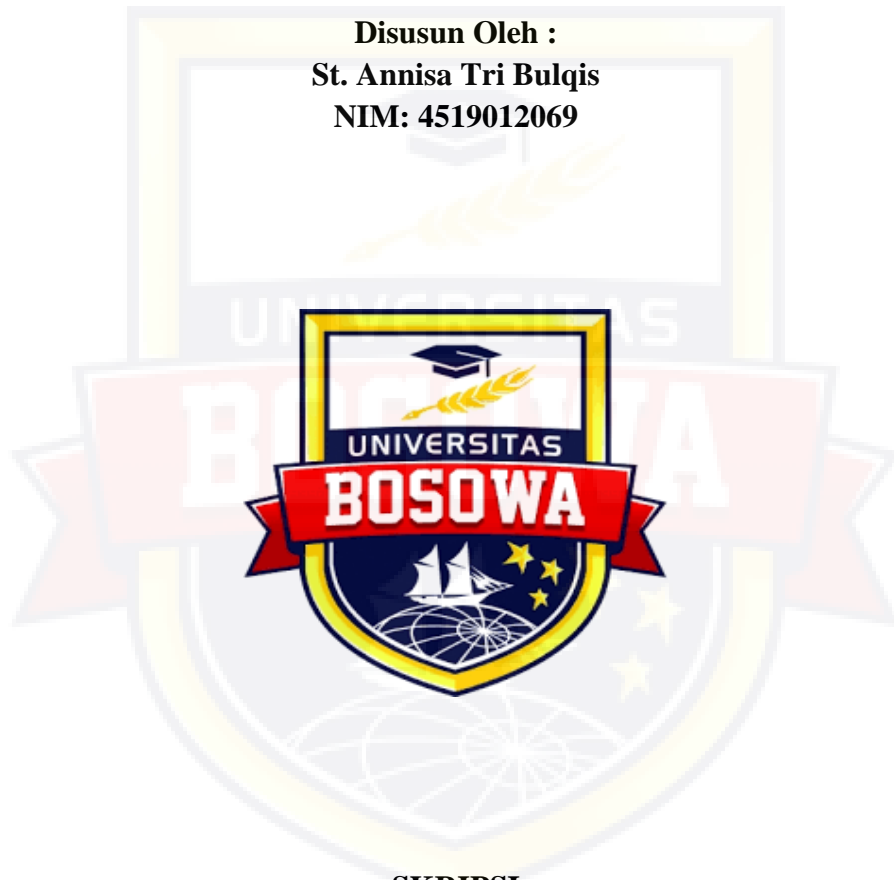


**PENGARUH KETERAMPILAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MITSUBISHI BERLIAN ALAUDDIN
MAKASSAR**

**Disusun Oleh :
St. Annisa Tri Bulqis
NIM: 4519012069**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Keterampilan, Komunikasi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Nama Mahasiswa : St. Annisa Tri Bulqis

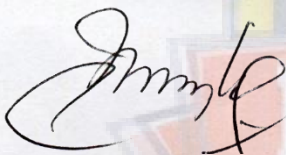
Stambuk/NIM : 4519012069

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

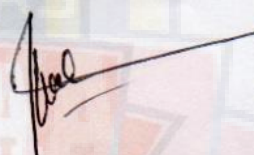
Telah Disetujui :

Pembimbing I



Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si.

Pembimbing II



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Ketua Program Studi

Manajemen



Ahmad Jumarding, S.E., MM

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : St. Annisa Tri Bulqis
NIM : 4519012069
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen S1
Judul : Pengaruh Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 30 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



St. Annisa Tri Bulqis

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia, rahmat, dan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KETERAMPILAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITSUBISHI BERLIAN ALAUDDIN MAKASSAR”**. Serta shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada baginda Rasulullah SAW saritauladan bagi setiap insan manusia.

Adapun penulis skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar sarjana strata 1 (S1) pada program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Dalam Menyusun skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena hal ini tidak terlepas dari kekurangan serta keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan tanggapan dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca.

Selama Menyusun skripsi ini maupun mengikuti kegiatan akademik lainnya, banyak kesulitan yang penulis harus hadapi. Dan dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tak lepas dari dukungan dan dorongan dari berbagai pihak yang senantiasa memberikan motivasi serta membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya penulis menyampaikan terima kasih dengan tulus yang tidak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan jalan yang terbaik dalam penyusunan skripsi ini.
2. Cinta pertamaku dan panutanku, Ayahanda Ahmad Moekani. Beliau memang tidak sempat kuliah karena adanya suatu halangan, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya.

3. Pintu surgaku, Ibunda Hasrawati. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat, dan doa yang diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih, sudah menjadi tempatku untuk pulang.
4. Kepada segenap keluarga saya yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I saya yang sudah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya sehingga selesainya Tugas akhir ini.
6. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M selaku dosen pembimbing II saya yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan saya sehingga terselesainya penyusunan Tugas akhir ini.
7. Bapak Ahmad Jumarding, SE., M.M selaku ketua program studi manajemen.
8. Kepada Tim Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang baik dan semangat selama penulis menempuh Pendidikan.
9. Kepada seluruh staff Akademik, Tata Usaha, dan perpustakaan Universitas Bosowa Makassar yang membantu segala kebutuhan dan memberikan kelancaran penulis selama menuntut ilmu.
10. Kepada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, yang telah bersedia membantu penulis untuk melengkapi data-data dalam penulisan skripsi ini.
11. Sahabat Penulis yang telah banyak membantu dan kebersamai proses penulis dari awal proposal sampai tugas akhir. Terima kasih atas segala bantuan, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 19 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama bangku kuliah ini.

13. Dan yang terakhir, terima kasih kepada diri penulis. Bisa tetap berdiri tegap menghadapi segala lika liku hidup walau kadang jenuh dan ingin berhenti. Kamu hebat dan keren, penulis.

Akhir kata penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Dengan ini penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembacanya dan semua pihak yang memerlukannya.

Makassar,2023

Penulis,

St. Annisa Tri Bulqis

ABSTRAK

ST. ANNISA TRI BULQIS. 2023. Skripsi. Pengaruh Keterampilan, Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. (Dibimbing oleh Sukmawati Marjuni dan Hj. Herminawaty Abubakar).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai Pengaruh Keterampilan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode random sampling. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 48 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung dari variabel keterampilan (X1) sebesar 3,255, variabel komunikasi (X2) sebesar 2,155, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2,644 > nilai t tabel sebesar 2,013 yang berarti secara parsial variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selain itu hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 17,049 > nilai F tabel sebesar 2,816 yang berarti secara simultan X1, X2, dan X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Keterampilan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ST. ANNISA TRI BULQIS. 2023. Thesis. Influence of Skills, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitsubishi Makassar Berlian Alauddin. (Supervised by Sukmawati Marjuni and Hj. Herminawaty Abubakar).

This study aims to find empirical evidence regarding the Influence of Skills, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitsubishi Makassar Berlian Alauddin. This study used a Quantitative approach with random sampling method. Data obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 48 respondents.

The results of this research indicate that the t -values of the skill variable ($X1$) are 3.255, the communication variable ($X2$) is 2.155, and the work environment variable ($X3$) is 2.644. These t -values are greater than the t -table value of 2.013, which means that partially, variables $X1$, $X2$, and $X3$ have a positive and significant influence on employee performance (Y). Furthermore, the computed F -value is 17.049, which is greater than the F -table value of 2.816, indicating that simultaneously, $X1$, $X2$, and $X3$ have a positive and significant influence on employee performance (Y).

Keywords: *Skills, Communication, Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINALAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Lingkup Penelitian.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2. Keterampilan.....	10
3. Komunikasi.....	12
4. Lingkungan Kerja.....	15
5. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Berpikir.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30

C. Populasi dan Sampel	30
D. Instrumen Penelitian	31
E. Variabel Penelitian	35
F. Jenis dan Sumber Data.....	35
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	37
I. Definisi Operasional	39
J. Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
1. Sejarah Perusahaan	42
2. Falsafah Bosowa	44
3. Visi dan Misi.....	44
B. Deskripsi Data Penelitian.....	45
1. Karakteristik Data Responden	45
2. Tanggapan Responden	48
C. Hasil Analisis Data.....	53
1. Uji Instrumen Penelitian	53
2. Uji Asumsi Klasik.....	55
3. Analisis Regresi Berganda.....	58
D. Hasil Uji Hipotesis	60
1. Uji Parsial (Uji t)	60
2. Uji Simultan (Uji F)	61
3. Uji Koefisien Determinasi	62
E. Pembahasan Hasil Penelitian	63
1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.....	63
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.....	64
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.....	65

BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Keterampilan	50
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Komunikasi	51
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Keseluruhan Variabel.....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel.....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik <i>Histogram</i>	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>Normal P-Plot</i>	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokidestisitas <i>Scatterplot</i>	58



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	72
2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	75
3. Lampiran Data Mentah	80
4. Lampiran Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berfungsi dalam memastikan kemajuan suatu perusahaan. Walaupun perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang banyak tetapi jika tidak ditopang atau didukung dengan manajemen yang baik, perusahaan tersebut tidak akan bisa maju. Hingga banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat erat dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Dalam suatu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dan menjalankan visi misi wajib di barengi suatu ilmu manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga manusia ialah aspek strategis dalam seluruh aktivitas organisasi ataupun lembaga. Tetapi demikian sumber daya yang paling penting dalam perusahaan adalah karyawan. Manajemen kinerja meliputi segala kegiatan manajerial dalam melaksanakan kinerja pada perusahaan untuk mencapai tujuan bersama serta mempertahankan perkerja untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkatan yang terbaik serta berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. sebab itu, pastinya yang sangat berfungsi dalam suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (karyawan).

Namun dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu tetapi dalam meningkatkan kinerja karyawan butuh terdapatnya kedudukan seorang menejer dalam mengalahkan karyawan supaya kinerja sesuatu perusahaan berjalan dengan baik, menejer wajib memiliki kemampuan yang memadai buat bisa melaksanakan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Manajemen kinerja harus di pandang sebagai ekspansi dari pandangan suatu kinerja untuk mengelola secara efisien. Dengan pengaturan manajemen strategik secara profesional, di harapkan karyawan bekrja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan., penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya. Dalam suatu lembaga, perusahaan, permasalahan tersebut telah jadi perihal yang universal.

Banyak karyawan yang sebenarnya potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak sanggup berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan sebab kondisi psikologis dari jabatan yang tidak sesuai dengan bidangnya, ataupun bisa jadi sebab area tempat kerja yang tidak membawa rasa nyaman serta betah bagi dirinya

TABEL 1. 1
Jumlah Karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar
TAHUN 2023

Jenis kelamin	Jumlah
Laki laki	50 Orang
Perempuan	45 Orang
Total	95 Orang

Sumber: PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Peranan semua karyawan perusahaan sangatlah penting, pimpinan itu tidak sama dengan karyawan, sebab seorang pemimpin tidak bisa melaksanakan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melakukan tugas selaku seorang manajer ia

harus membagi-bagi tugas serta pekerjaan tersebut kepada seluruh karyawan yang terdapat dalam unit kerjanya sesuai hierarki.

Seorang pimpinan sanggup menghasilkan atmosfer kondusif, membagikan lumayan atensi, membagikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menempuh komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja serta kepuasan kerja untuk tiap karyawan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021) menyampaikan bahwa keterampilan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyampaikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Disopora) di Manado (Tolo dkk, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkong dkk (2019) menunjukkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja juga meningkat atau sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi terlalu menganggap remeh akan suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam bekerja tidak akan bias menjamin kinerja meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pratama dan Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari aspek komunikasi, pada penelitian Ardiansyah (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal.

Adapun hasil penelitian Lengkong dkk (2019) tentang lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan yang yang ditempatkan di tempat kerja yang memiliki lingkungan yang kondusif, nyaman dan aman akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sagay, Tewal dan Sendow (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan sebelumnya penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Keterampilan, Komunikasi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, dapat dirumuskan masalah yang dihadapi yaitu:

1. Apakah keterampilan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar?
4. Apakah keterampilan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas diatas maka dari itu tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh keterampilan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara teoritis yaitu memberikan pikiran dan memperluas wawasan terkait pentingnya kualitas kerja dalam sebuah perusahaan. Sebagai tambahan pengetahuan mengetahui keterampilan, komunikasi dan kinerja karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.
2. Manfaat secara praktis yaitu dimana penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar sebagai pengambilan keputusan dalam meningkatkan keterampilan, komunikasi dan kinerja karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Sebagai usaha memperkaya pengetahuan tentang sumber daya manusia pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.
3. Bagi peneliti Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
4. Bagi pihak lain hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan referensi sebagai bahan pertimbangan dan menjadi referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, bergerak dalam bidang industri yaitu jual beli mobil. Lokasi penelitian ini terletak di Kota Makassar Sulawesi Selatan, yang menjadi objek penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana keterampilan, komunikasi dan kualitas kinerja pegawai PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan tugas akhir ini, disusun menjadi beberapa bab pembahasan, yang terdiri sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang, permasalahan, dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat uraian tentang Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pikir.

III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, definisi operasional, dan jadwal penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan pembahasan analisis data dari hasil survei yang telah dilakukan.

V. PENUTUP

Pada bab ini dalam sebuah laporan berisikan kesimpulan dan saran penulis tentang laporan dan hasil dari analisis data

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut M.T.E Hariandja berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sedangkan, menurut pendapat dari Sofyandi, sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* and *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut William R Tracey mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai: “Orang-orang yang menjadi staf dan mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan”. Sumber daya manusia merujuk pada semua orang yang Anda pekerjakan (karyawan). Sumber Daya Management (HR) juga merupakan fungsi dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan karyawan dan masalah yang berkaitan dengan karyawan seperti kompensasi dan tunjangan, merekrut karyawan, karyawan onboarding, manajemen kinerja, pelatihan, dan pengembangan budaya organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat difahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor yang mempengaruhi, upaya meningkatkan kualitas, dan perannya pada suatu organisasi secara lebih jelas. Mungkin kita sering mendengar istilah Sumber Daya Manusia atau yang lebih dikenal dengan sebutan SDM. Tidak hanya alam saja yang bias menjadi sumber daya tapi manusia juga dapat menjadi sumber daya yang berguna bagi suatu organisasi, dengan maksud supaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia dengan efektif mungkin, agar memperoleh tujuan perusahaan, Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusianya. Menurut Buku Priyono manajemen sumber daya manusia memiliki 3 fungsi utama, yaitu:

a. Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya.

b. Penempatan staf yang sesuai pada organisasi

Setelah kebutuhan SDM di perusahaan sudah ditentukan maka Langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia.

c. Penilaian pada kinerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian

prestasi kerja merupakan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan berarti membuat keputusan apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Salah satu bagian dari sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan mereka yang berkerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

2. Keterampilan

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013), skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Wahyudi (2002:33) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktek. Menurut Irianto (2001:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengajarkan sesuatu yang bersifat tangible. Selain

physical, makna Skill juga mengacu pada persolan mental, manual, motoric, perceptual, dan bahkan social abilities seseorang.

Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) menyampaikan bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Sedangkan pandangan menurut Perissawissa dalam Polak (2012) menyampaikan bahwa keterampilan kerja adalah para keryawan dalam menduduki jabatannya, kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konsepsial.

Ningsih (2011) yang menemukan ada pengaruh signifikan antara diklat terhadap pengembangan karir. Hal ini dapat dimaknai bahwa Sebagian besar pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala menjadikan mampu bekerja sama dan mampu menyelesaikan pekerjaan bersifat teknis didalam pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai sumber keterampilan kerja (technical skill) yang ingin diterapkan dibalik pelaksanaan tugas-tugasnya.

a. Macam-Macam Keterampilan

Menurut Robbins, pada dasarnya ketrampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

- 1) Basic literacy skill, keahlian dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.
- 2) Technical skill, keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan computer.

- 3) Interpersonal skill, keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.
- 4) Problem solving, menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.

b. Indikator-indikator keterampilan

Keterampilan kerja karyawan dalam konteks ini dapat diukur dengan beberapa indikator seperti berikut:

- 1) Menentukan cara menyelesaikan tugas/- pekerjaan.
- 2) Menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan.
- 3) Menyelesaikan tugas dengan baik.
- 4) Menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan.
- 5) Menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan.
- 6) Memprediksi hasil pelaksanaan tugas/pekerjaan.

3. Komunikasi

Menurut Devito (2011) suatu penyampaian pesan dari satu orang pada orang lain maupun sekelompok orang dan terdapat feedback dalam proses penyampaian pesan tersebut merupakan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal ini dilakukan dengan tatap muka antar individu agar dapat menangkap reaksi verbal maupun non verbal secara langsung (Mulyana, 2005).

Permasalahan dalam berkomunikasi ini dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerjanya dimasa yang akan datang karena kompetensi sosialnya yang tidak terpenuhi dengan baik. Bilal (2015). Salah satu komponen kesiapan kerja menurut Brady (2010) adalah komunikasi, dalam situasi kerja seorang mahasiswa dituntut dapat berkomunikasi dengan baik saat proses pengajaran dikelas, dimana mahasiswa yang dapat menyampaikan materi dengan baik dapat dipahami oleh anak didik, sehingga dalam proses penyampaian informasi ini seorang calon guru memerlukan keterampilan komunikasi interpersonal yang baik.

Secara umum definisi komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011) adalah “sebuah proses penyampaian pikiran-pikiran atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui cara tertentu sehingga orang lain tersebut mengerti apa yang dimaksud oleh penyampian pikiran-pikiran atau informasi.

Iriantara (2013) menyatakan bahwa etika komunikasi berkaitan dengan etika komunikator saat menyampaikan pesan, etika pesan, dan etika komunikan dalam menyampaikan pesan. Etika komunikator berkaitan dengan perilaku komunikasi yang etis atau yang beradab yang diperlihatkan komunikator.

Hovland dalam Effendy (2011) menyatakan bahwa komunikasi menurut paradigma lasswell adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Sedangkan menurut Ardilla (2015) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Effendy (2011) menyatakan bahwa ditinjau dari prosesnya, pendidikan adalah komunikasi dalam arti kata bahwa dalam proses tersebut terlibat dua komponen yang terdiri atas manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan. Pada penjelasan Johnson dalam Supratiknya (1995) menyampaikan bahwa komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal (kata-kata) maupun nonverbal (ekspresi atau ungkapan tertentu dan gerak tubuh) yang ditanggapi oleh orang lain.

a. Kemampuan Komunikasi

Menurut Charoenngam dan Jabin dalam Mas'ud (2004:114) bahwa dimensi-dimensi yang digunakan dalam mengukur tingkat kemampuan komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Bijaksana dan kesopanan

Merupakan sikap seseorang dalam mengambil tindakan atau keputusan yang objektif, dengan memperhatikan etika, sopan santun, dan tata krama.

2. Penerimaan umpan balik

Merupakan kesiapan diri dalam menerima umpan balik dari bawahan, atasan, dan rekan kerja.

3. Berbagi informasi

Kemauan seseorang memberi dan menerima informasi dari berbagai pihak tentang bagian dimana ia bekerja.

4. Maskulinitas

Cara seseorang menunjukkan perilaku sehari-hari sebagai pola perilaku dalam kelompok dalam berbagai hal, seperti: tentang kesuksesan yang dicapai, bantuan dari orang lain, keinginan bawahan, atasan, atau rekan kerja.

b. Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010) , ada beberapa indikator komunikasi, ialah :

- 1) Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- 2) Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak..
- 3) Pengaruh pada sikap Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap.
- 4) Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
- 5) Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah Tindakan.

4. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1998) adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan menurut Ahyari (1999) lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”. Ahyari (1999) menyatakan para karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus

dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Menurut Pramana dan Sudharma (2014), lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:75) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sadarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: Lingkungan kerja yang berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sadarmayanti (2009:80) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Temperatur/suhu ditempat kerja

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

3) Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi. Maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap seperti pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang tepat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata warna ditempat kerja

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

9) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik ditempat kerja

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

11) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Menurut Newstrom (2007:64) faktor yang lebih nyata yang dapat mempengaruhi perilaku npara pekerja adalah kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, kebisingan, getaran-getaran, pencemaran yang disebabkan oleh penggunaan bahan-bahan kimia dan

keanekaragaman zat ditempat kerja serta faktor di keindahan yang meliputi musik, warna dan wangi-wangian yang menyenangkan.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

(Nitisemito, 2012) mengemukakan ada beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, memiliki penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap demi kelancaran dalam bekerja.

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Abduh, Thamrin, dan A. Arifuddin Mane. Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2011), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Firman Menne dan Hasanuddin Remmang (2019) mengatakan Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Menurut Muhammad Kafwari Yunus (2019) berpendapat Kinerja Pegawai merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan intansinya.

Menurut Mathis Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitasa out put, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. As'ad menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut Bernardin dan Russel ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa kinerja karyawan mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Adapun menurut Dharma terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya. Makin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran yang dapat dikerjakan untuk kegiatan ke arah tujuan. Pelatihan Suatu kegiatan yang di

lakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1) Motivasi Eksteristik

Motivasi Eksteristik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

2) Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja dipekerjaan dipengaruhi oleh: pengetahuan, kemampuan, dan sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan atau minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

3) Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen Perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1) Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

3) Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) Efektif sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kebutuhan Pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

c. Indikator Kinerja

Hariandja (2002 : 195) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan

suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Febrio Lengkong (2019)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan	Metode Deskriptif Dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja

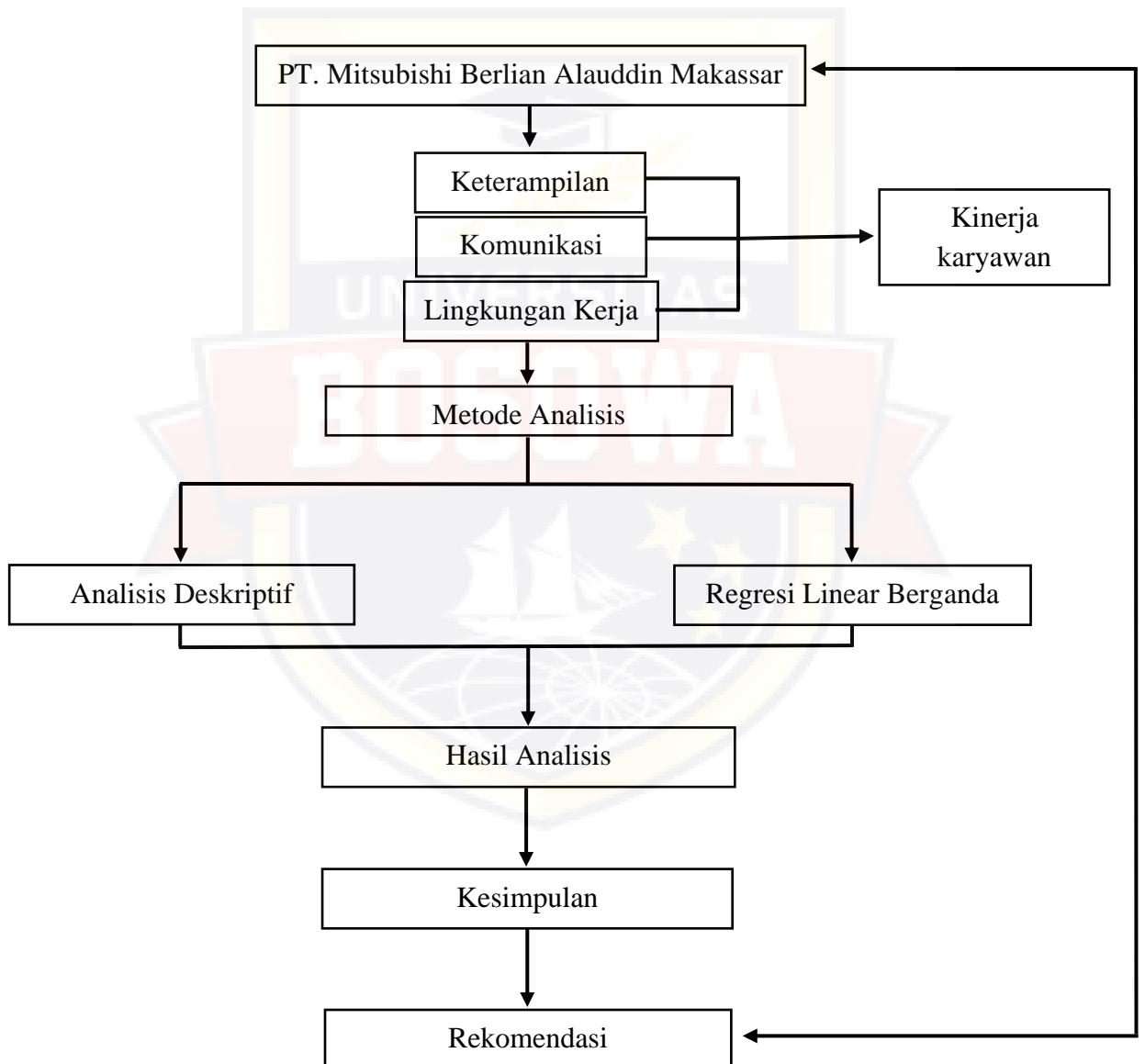
		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Pendekatan Kuantitatif	tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Sedangkan pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
2.	Tamami (2015)	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Internasional Batam	Metode Survey Dengan Pendekatan Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Labtech Penta Internasional. Hasil penelitian ini sesuai

				dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
3.	Rofi (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.
4.	Riga Putra Kurniawan (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Dr. Sardjito di Yogyakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---------------------------------------

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Sumber: diolah sendiri

No.	VARIABEL	INDIKATOR	NARASUMBER
1.	Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kualitas terbaik menyelesaikan pekerjaan 3. Memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan 4. Menentukan ukuran/volume tugas 	Suhartini (2015)
2.	Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan 	Suranto (2010)
3.	Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	Nitisemito (2012)
4.	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran 	Hariandja (2002)

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka:

H1. Diduga bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

H2. Diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

H3. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.

H4. Diduga keterampilan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan mengungkapkan suatu apa adanya. Menurut Arikunto (2005:26) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang suatu variable. Menurut Arikunto (2006:12) dengan penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk melihat, meninjau dan menggambarkan dengan angka tentang objek yang diteliti seperti apa adanya dan menarik kesimpulan tentang hal tersebut sesuai fenomena yang tampak pada saat penelitian dilakukan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar No.94, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar. Waktu penelitian yang diperlukan oleh penulis dihitung dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian sampai pada tahap pembuatan proposal dilaksanakan pada Desember 2022 sampai dengan Februari 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentang apa yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013 : 148). Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan tetap yang bekerja pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Jadi dalam penelitian ini hanya dilakukan di karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penulis menggunakan teknik sampel jenuh dalam pengambilan sampelnya. Yakni keseluruhan dari populasi yaitu 48 pegawai

D. Instrumen Penelitian

Instrumen tidak selalu harus ada dalam semua penelitian. Namun satu hal yang harus diketahui bahwa instrumen adalah urat nadi dari sebuah penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang mengatakan bahwa “Instrumen penelitian merupakan sesuatu yang terpenting dan strategis kedudukannya di dalam keseluruhan kegiatan penelitian. Instrumen penelitian tergantung jenis data yang diperlukan dan sesuai dengan masalah penelitian. Keberadaan instrumen penelitian merupakan bagian yang sangat integral dan termasuk dalam komponen metodologi penelitian karena instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah yang sedang diteliti.

Tantangan dalam pengumpulan data primer terkait dengan motivasi responden untuk menyelesaikan setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pernyataan atau pertanyaan yang terlalu rumit akan menimbulkan kebingungan

responden. Oleh karenanya ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam menyusun kuesioner penelitian. Cara penyusunan kuesioner yaitu:

- a. Kesesuaian antara isi dan tujuan yang ingin dicapai kuesioner. Indikator variabel sebaiknya dimanfaatkan secara tepat, jangan sampai terjadi kesalahan dalam pengukuran variabel, Jogiyanto (2005), Sekaran (2000). Setiap indikator minimal terdapat satu pernyataan tetapi bila memungkinkan lebih dari satu pernyataan, Suharsimi (1996).
- b. Jumlah indikator atau dimensi cukup untuk mengukur variabel. Misalnya, Sekaran (2000) memberikan contoh bahwa variabel motivasi berprestasi (achievement motivation) dapat diobservasi dan diukur berdasarkan lima dimensi.
- c. Skala pada kuesioner. Penggunaan skala pengukuran yang tepat, dalam hal datanya nominal, ordinal, interval dan ratio lebih disarankan menggunakan pertanyaan tertutup. Skala dapat berjumlah genap atau ganjil. Untuk penelitian di Indonesia disarankan menggunakan skala Likert genap misalnya dengan 4 tingkat (berarti skala genap) yaitu: 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (kurang setuju) dan 4 (tidak setuju). Sebab terdapat kecenderungan bahwa individu di Indonesia cenderung bersikap netral, apabila demikian responden lebih mempunyai sikap kepada setuju atau tidak setuju. Namun apabila menggunakan skala Likert ganjil, misalnya lima tingkat skala Likert maka individu di Indonesia dikhawatirkan akan cenderung memilih tiga (yang mencerminkan sikap netral). Lima tingkatan skala Likert tersebut adalah: 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (netral), 4 (kurang setuju) dan 5 (tidak setuju).

- d. Jumlah pertanyaan memadai, tidak terlalu banyak. Jumlah pertanyaan yang terlalu banyak menimbulkan keengganan responden namun apabila terlalu sedikit dikhawatirkan kurang mencerminkan opini responden. Jogianto (2005) menyarankan waktu untuk menyelesaikan kuesioner tidak melebihi 10 menit.
- e. Jenis dan bentuk kuesioner: tertutup dan terbuka, disesuaikan dengan karakteristik sampelnya. Cooper dan Emory (1995) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi, yaitu: pertama, dari sisi tujuannya antara sekedar klarifikasi atau menggali informasi. Kedua, tingkat informasi responden (*degree of knowledge*) terkait topik penelitian. Ketiga, derajat pemikiran responden terkait dengan derajat intensitas ekspresi responden. Keempat, kemudahan komunikasi dan motivasi responden. Kelima, derajat pemahaman peneliti sehingga semakin kurang paham semakin diperlukan pertanyaan terbuka.
- f. Pernyataan tidak bersifat mengarahkan, tidak bersifat menggiring. Misalnya “para pimpinan di tempat kerja saya cenderung bersikap bijaksana, apakah anda setuju? 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (kurang setuju) dan 4 (tidak setuju)”. Responden seolah digiring untuk bersikap menyetujui pernyataan yang menjadi subyektivitas peneliti.
- g. Pernyataan tidak terlalu memberatkan responden. Seandainya berupa pernyataan ataupun pertanyaan terbuka, perlu kronologi yang baik artinya diawali dengan hal-hal ringan dan umum, dan seterusnya sampai kepada hal-hal yang bersifat spesifik.
- h. Jumlah dan urutan pertanyaan memberikan semangat responden untuk menyelesaikannya sampai tuntas.

Disamping hal-hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan mutu informasi yang diperoleh maka peneliti harus memperhatikan kemauan dan kemampuan responden untuk bekerjasama serta tingkat pemahaman responden terhadap tema penelitian. Untuk meningkatkan motivasi responden peneliti perlu memperhatikan pula hal-hal berikut, Jogiyanto (2005), Sekaran (2000), Cooper (1995):

- a. Pada bagian pengenalan (pendahuluan) sebaiknya diungkapkan tujuan penelitian secara jelas namun singkat serta tidak perlu kalimat yang panjang dan lebar.
- b. Pemberitahuan awal (introduction to completion) merupakan pemberitahuan lebih dulu kepada responden. Misalnya lewat telepon atau pada saat akan membagikan kuesioner, ungkapkan bahwa peneliti akan menunggu kuesioner.
- c. Kuesioner tanpa identitas responden kadang-kadang lebih disukai sehingga responden lebih jujur dalam mengungkapkan opininya.
- d. Pemberian insentif atau souvenir kadang-kadang juga memberikan motivasi pada responden untuk mengisi kuesioner
- e. Penentuan batas waktu atau pemberitahuan tentang ketentuan tanggal yang diberikan peneliti, akan mempercepat respon sehingga kuesioner lebih cepat sampai ke peneliti.
- f. Secara keseluruhan diatur supaya tampak tidak terlalu banyak, kalau memungkinkan diberi warna supaya menarik.
- g. Tindak lanjut diperlukan untuk mengingatkan kembali kepada responden atas kuesioner yang telah diterima responden dan bila memungkinkan akan

menelepon kembali untuk mengingatkan pengisian kuesioner serta pengambilan kembali oleh peneliti.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007, Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung).

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (independent variable) atau variabel X adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Sedangkan variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y adalah variabel (akibat) yang dipradugakan, yang bervariasi mengikuti perubahan dari variabel-variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkapkan dan jelaskan (Kerlinger, 1992:58-59).

- a) Variabel Bebas (Independent): Keterampilan, komunikasi, lingkungan kerja (X)
- b) Variabel Tergantung (Dependent) : Kinerja karyawan (Y)

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif atau disebut juga data naratif, adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan

kualitas dari suatu objek atau fenomena. karena kualitas umumnya tidak mampu dijelaskan dalam bentuk angka dan statistik maka data kualitatif umumnya disajikan dengan menggunakan penjelasan deskriptif. kalimat, dan gambar.

- b. Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

- a. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti adalah Pengaruh keterampilan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Dalam penelitian ini yang termasuk dari data primer adalah hasil wawancara dengan HRD perusahaan, dan juga karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, yang dijadikan sebagai responden untuk mengetahui potret dan proses Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.
- b. Sumber data sekunder adalah beberapa pustaka yang memiliki relevansi, serta dapat menunjang penelitian ini, seperti jurnal, makalah, majalah, artikel, buku, koran, internet, dan sumber data lain yang bisa dijadikan sebagai data pelengkap.

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menghimpun data sebagai dasar dalam melakukan penelitian, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Mitsubishi Berlian Makassar.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode pengujian analisis deskriptif dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana kuesioner dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur suatu gejala yang ada Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti (Kuncoro, 2009).

- a. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik pearson correlation. Jika total pearson correlation $\leq 0,5$ maka dikatakan valid dan jika nilai total pearson correlation $\geq 0,5$ maka dikatakan tidak valid. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

- b. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama hasil yang diperoleh konsisten, maka alat ukur tersebut dapat dikatakan realibel. Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliable apabila mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Sujarweni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel tak bebas (dependent) (Siregar, 2013).

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Keterampilan

X₂ = Komunikasi

X₃ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

I. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel di dalam penelitian ini adalah: .

1. Keterampilan

Merupakan suatu kemampuan secara teknis dari seorang pekerja/karyawan dalam bidang pekerjaannya. Keterampilan ditandai dengan kemampuan menggunakan alat, teknologi, dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai bidang pekerjaannya.

2. Komunikasi

Merupakan sebuah kegiatan yang menghubungkan antar manusia maupun antar kelompok pada suatu perusahaan, dengan tujuan terciptanya makna dan harapan. Melalui makna dan harapan tersebut, selanjutnya terjadi suatu proses yang ditujukan untuk mencapai keinginan dan sasaran seluruh anggota organisasi. Sehingga sudah menjadi sebuah kewajiban bagi pimpinan untuk dapat mempengaruhi dan memotivasi setiap karyawan agar dapat tercapai tujuan organisasi maka perlu dibangun sebuah sistem komunikasi pada organisasi yang efektif.

3. Lingkungan Kerja

Merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

4. Kinerja Karyawan

Seperti yang kita ketahui Bersama bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan.

Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga Kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.

Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Tiga Berlian Motors Jakarta sebagai agen tunggal pemegang merk Mitsubishi di Indonesia. PT. Bosowa Berlian Motor atas kerja sama 3 (tiga) pemegang saham yang terdiri dari :

H.M. Aksa Mahmud

Hj. Siti Ramlah Kalla

Abd. Rahman AT

Kantor yang semula terletak di Pare-Pare dipindahkan ke Ujungpandang tepatnya di Jl. G. Bawakaraeng No. 138 Ujungpandang dan diresmikan oleh Walikota Makassar Bapak Abustam.

Akibat tuntutan perkembangan usaha yang maju pesat dan sebagai syarat untuk menjadi dealer Mitsubishi, maka diajukan penambahan kredit BNI, namun BNI hanya mampu memberi pinjaman sebesar Rp. 15.000.000,- (Lima Belas Juta Rupiah) pada saat itu tidak cukup untuk membangun showroom, spare parts dan service.

Tahun 1980, Bank Dagang Negara (BDN) yang mengerti kesulitan PT. Bosowa Berlian Motor dan melihat prospeknya yang cerah memberikan kredit sebesar Rp. 30.000.000,- (Tiga Puluh Juta Rupiah) untuk melengkapi show room, spare parts dan service.

Pada tahun 1982, PT. Bosowa Berlian Motor mulai melakukan ekspansi ke beberapa daerah di Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Sulawesi tenggara, serta memulai melakukan diversifikasi usaha di luar bisnis otomotif. Disinilah awal bisnis Bosowa Group.

PT. Bosowa Berlian Motor Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang perniagaan / penjualan jasa khususnya penjualan dan perbaikan kendaraan merek Mitsubishi.

Bosowa adalah singkatan dari Bone, Soppeng dan Wajo. Latar belakang nama BOSOWA berdasarkan pada latar belakang kerajaan bugis yang dikenal dengan nama TELLU BOCCOE (Tiga Serangkai), yakni kerajaan Bone, Soppeng dan Wajo.

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara, serta saling bantu membantu dalam segala hal. Ketiga kerajaan tersebut mempunyai karakteristik yang berbeda yakni:

Bone dengan Kepemerintahannya

Soppeng dengan Pertaniannya

Wajo dengan Jiwa dagang masyarakatnya.

Bertolak dari sejarah tersebut diharapkan Bosowa dapat menjadi perusahaan yang dilandasi dengan semangat TELLU BOCCOE serta selalu rukun dan damai, bersatu, saling bekerja sama dan keberadaannya bermanfaat bagi masyarakat serta tercermin dalam sejarah kerajaan bugis tersebut.

2. Falsafah Bosowa

a) Bekerja Kerasa

1. Mengerti dan menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar
2. Disiplin dalam melaksanakan tugas
3. Fokus pada mutu kerja, produk dan pelayanan
4. Menghabiskan pekerjaan, bukan menghabiskan jam kerja
5. Bekerja secara team, terencana dan sistematis

b) Belajar terus

1. Selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasan
2. Sadar akan tuntutan profesionalisme
3. Tanggap akan perubahan serta mampu menyesuaikan diri
4. Terus berinovasi, kreatif dan mandiri

c) Berdoa

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa dan taat menjalankan Agama
2. Mensyukuri ni"mat Tuhan
3. Bekerja adalah ibadah
4. Jujur, hormat, loyal dan bertanggung jawab

3. Visi dan Misi

a) Visi

1. Mengembangkan perusahaan nasional yang kokoh, mandiri dan professional serta berdaya saing kuat terhadap pasar nasional dan pasar global
2. Mengembangkan bisnis jasa yang kuat, agribisnis yang tangguh industri yang dapat memberi nilai tambah ekonomi

3. Merubah status dari perusahaan keluarga menjadi perusahaan public

b) Misi

1. Perusahaan Swasta nasional yang berorientasi profit
2. Membuka lapangan kerja bagi masyarakat luas
3. Meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk
4. Memberi manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar dari 95 karyawan diambil 48 sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 31 mei 2023 guna memperoleh gambaran tentang kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan jawaban dari 48 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

a) Presentase Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Presentase Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase %
1	25 – 30	15	16 %
2	31 - 40	23	76 %
3	41 - 45	10	8 %
Total		48	100 %

Sumber: data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 48 orang terdapat 15 orang (16%) berusia 25-30 tahun, 23 orang (76%) berusia 31-40 tahun, 10 orang (8%), berusia berusia 41 - 45 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31-40 tahun atau sebesar 76%.

b) Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 4.2

Presentase responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Laki - laki	31	68 %
2	Perempuan	17	32 %
Total		48	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 30 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 31 orang atau sebesar 68 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 32 %

c) Persentase responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar, maka diperoleh data tentang Pendidikan responden seperti tabel berikut:

Tabel 4.3

Presentase responden berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	SMA	9	12 %
2	Diploma	15	37 %
3	S1	24	51 %
Total		30	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 frequency pendidikan diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 48 orang. Tingkat Pendidikan sma dalam penelitian ini sebanyak 9 orang atau sebesar 12%, tingkat Pendidikan SMA,

sebanyak 15 orang 37% sedangkan pendidikan strata 1 sebanyak 24 orang atau sebesar 51 %

2. Tanggapan Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk di jadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

a) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel kompensasi yang dapat dilihat pada table 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan menerima gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab	15	20	9	4	0
2.	Pemimpin selalu memberikan pengarahan setiap pekerjaan	23	15	8	2	0
3.	Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	18	16	14	0	0

4.	Karyawan bekerja tekun untuk kemajuan perusahaan	20	10	12	4	2
5.	Saya menunjukkan kinerja dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan.	15	20	10	3	0

Pada tabel 4.5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama karyawan menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dan yang memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 9 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.
- 2) Pernyataan kedua Pemimpin selalu memberikan pengarahan setiap pekerjaan dan yang memilih SS = 23 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 8 orang, yang memilih TS = 2 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.
- 3) Pernyataan ketiga Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan dan yang memilih SS = 18 orang, yang memilih S =16 orang, yang memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 0 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.
- 4) Pernyataan keempat Karyawan bekerja tekun untuk kemajuan perusahaan yang memilih SS = 20 orang, dan yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 12 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.

5) Pernyataan kelima Saya menunjukkan kinerja dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan., dan yang memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 3 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang

b) Keterampilan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Responden keterampilan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan mahir menggunakan Microsoft office	20	10	14	2	2
2.	Karyawan cermat dalam melihat peluang dalam aspek pasar	25	15	8	0	0
3.	Sikap karyawan setiap pagi wajib menyapa	15	20	10	3	0
4.	Karyawan mahir dalam mengatur strategi	15	20	9	4	0

Pada table 4.6 mendeskripsikan sebagai berikut :

1) Pernyataan pertama Karyawan mahir menggunakan Microsoft office, dan memilih SS = 20 orang, yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 14 orang, yang memilih TS = 2 orang dan yang memilih STS = 2 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.

- 2) Pernyataan kedua Karyawan cermat dalam melihat peluang dalam aspek pasar, dan yang memilih SS = 25 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 8 orang, yang memilih TS = 0 orang dan yang memilih STS = 0, jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.
- 3) Pernyataan ketiga Sikap karyawan setiap pagi wajib menyapa, dan yang memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 3 orang dan yang memilih STS = 0, jadi jumlah keseluruhan yaitu 48 orang.
- 4) Pernyataan keempat Karyawan mahir dalam mengatur strategi, dan yang memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 20 orang, yang memilih KS = 9 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0, jadi jumlah keseluruhan yaitu 30 orang.
- c) Komunikasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Komunikasi yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	15	20	10	3	0
2.	Informasi dari pimpinan bisa saya pahami	25	15	8	0	0

3.	Komunikasi antar bagian lingkup kantor sangat baik	20	10	14	2	2
4.	Saling menyap antar pegawai	17	21	10	0	0

d) Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	15	20	10	3	0
2.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	25	15	8	0	0
3.	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja sangat baik	20	10	14	2	2
4.	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk peningkatan karier	17	21	10	0	0

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu jenis uji statistik yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur dapat mengukur variabel yang diinginkan. Validitas berarti sejauh mana sebuah instrumen atau alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas sangat penting dilakukan untuk memastikan keakuratan dan kehandalan dari alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian atau pengukuran.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Keseluruhan Variabel

Variabel	Item	r-hitung	r-table (df=n-2 df= 46)	Keterangan
Keterampilan (X1)	X1.1	0,590	0,285	Valid
	X1.2	0,870	0,285	Valid
	X1.3	0,856	0,285	Valid
	X1.4	0,591	0,285	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,342	0,285	Valid
	X2.2	0,829	0,285	Valid
	X2.3	0,806	0,285	Valid
	X2.4	0,818	0,285	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X2.1	0,629	0,285	Valid
	X2.2	0,881	0,285	Valid
	X2.3	0,855	0,285	Valid
	X2.4	0,585	0,285	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,626	0,285	Valid
	Y2	0,772	0,285	Valid
	Y3	0,601	0,285	Valid
	Y4	0,555	0,285	Valid
	Y5	0,600	0,285	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel keterampilan (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,05;46$) = 0,285, sehingga seluruh instrumen yang ada dapat digunakan untuk penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan istilah yang mengacu pada tingkat kepercayaan yang cukup terhadap sebuah indikator, sehingga indikator tersebut dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data. Reliabel sendiri bermakna dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam penelitian, sebuah instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika memiliki nilai koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel

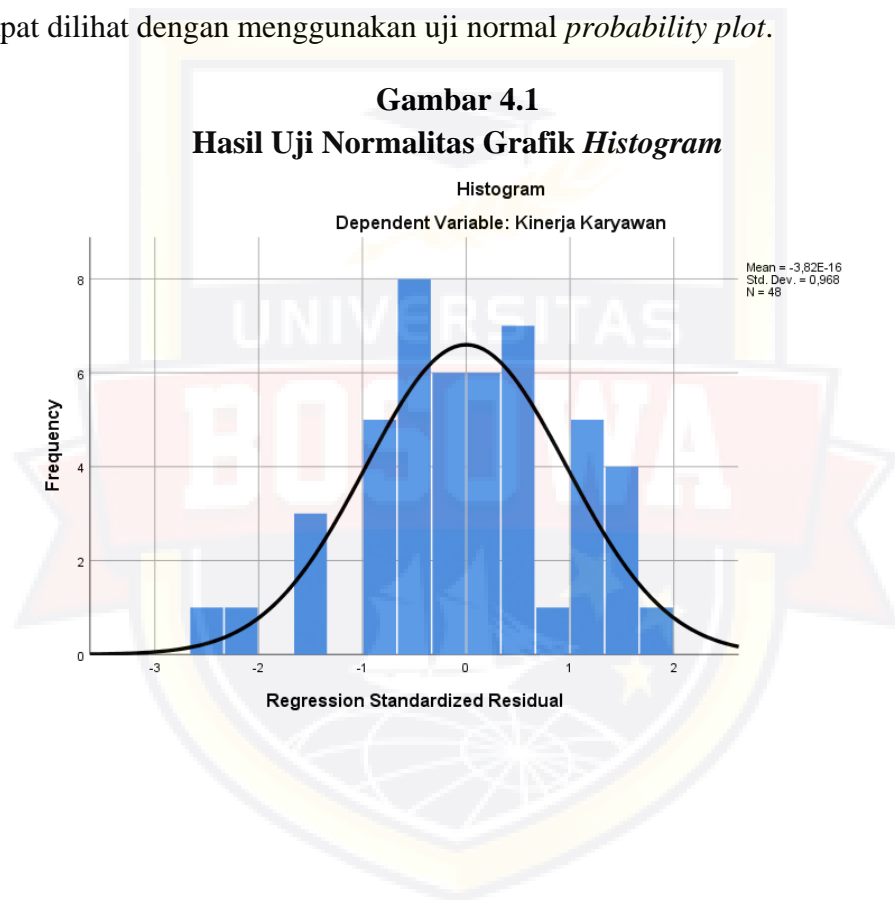
Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterampilan (X1)	4	0,686	Reliabel
Komunikasi (X2)	4	0,621	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	4	0,723	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	5	0,624	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable, baik keterampilan (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah reliabel atau reliabilitasnya baik.

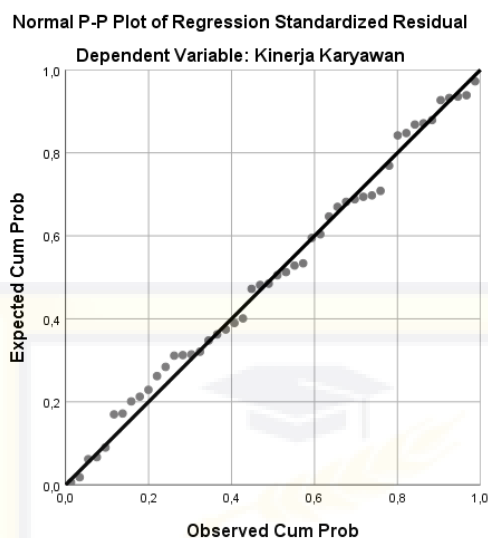
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot*.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas *Normal P-Plot*



Dari gambar di atas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

b. Uji Multikolineritas

Gejala multikolineritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

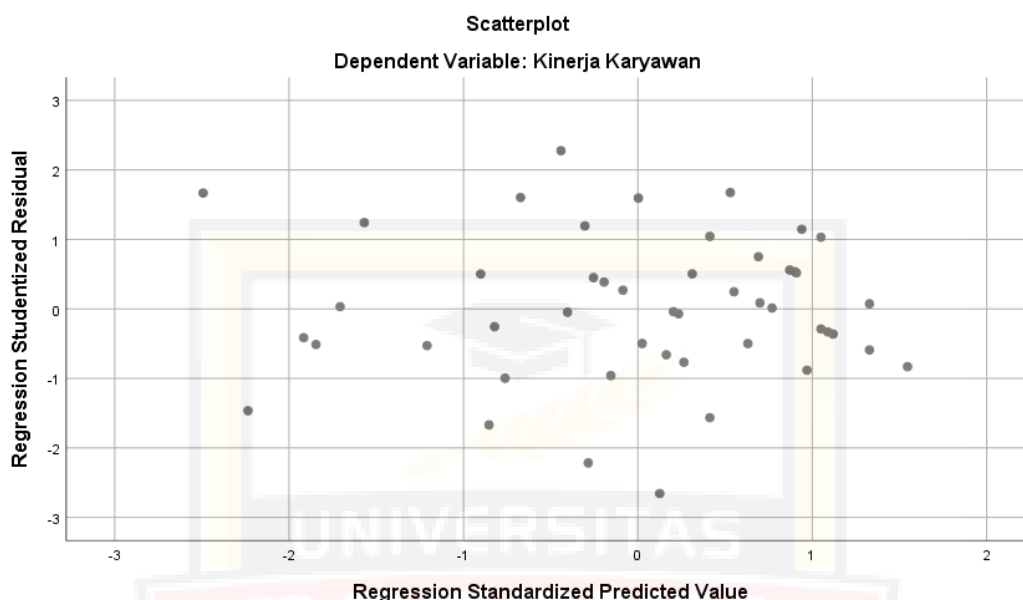
Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)		3,863	2,606		
1	Keterampilan (X1)	,404	,124	,795	1,258
	Komunikasi (X2)	,291	,135	,799	1,251
	Lingkungan Kerja (X3)	,341	,129	,685	1,459

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari table di atas, ketiga variabel independen yakni keterampilan kerja , komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel independent dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3**Hasil Uji Heterokidestisitas *Scatterplot***

Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh keterampilan (X1), komunikasi (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar secara parsial dan simultan. Adapun regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145
1	Keterampilan (X1)	,404	,124	,374	3,255	,002
	Komunikasi (X2)	,291	,135	,247	2,155	,037
	Lingkungan Kerja (X3)	,341	,129	,327	2,644	,011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel di atas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,863 + 0,404X_1 + 0,291X_2 + 0,341X_3$$

Keterangan:

- Nilai konstanta adalah sebesar 3,863 menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu keterampilan (X1) , komunikasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3)
- Nilai koefisien regresi keterampilan adalah sebesar 0,404 menunjukk bahwa jika keterampilan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4 %.
- Nilai koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,291 menunjukkan bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1%.

- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,341 menunjukkan bahwa jika komunikasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 34,1%.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel keterampilan sebesar 0,431, kemudian variabel lingkungan kerja sebesar 0,341, dan variabel komunikasi sebesar 0,291 di urutan terakhir.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.12

Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145
1	Keterampilan (X1)	,404	,124	,374	3,255	,002
	Komunikasi (X2)	,291	,135	,247	2,155	,037
	Lingkungan Kerja (X3)	,341	,129	,327	2,644	,011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengujian pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 3,255 dan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keterampilan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_1 yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengujian pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,155 dan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,644 dan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menerima H_3 yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka

hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	124,433	3	41,478	17,049	,000b
	Residual	107,046	44	2,433		
	Total	231,479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterampilan (X₁), Komunikasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan (X₁), kompensasi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,000^b < 0,05 dan nilai F_{hitung} 17,049 > $F_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = F(3 ; 44) = 2,816$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa keterampilan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen

adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,506	1,560

a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,538. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 53,8% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

1. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung

sebesar 3,255 dan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Keterampilan sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas dikantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman dan

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,644 dan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,011. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar dapat diketahui dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,511 dan t_{tabel} sebesar 2,013 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa pengaruh signifikan secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan 2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor: tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kantor (Rivai 2011:859). Menurut Lutan (2008) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh bodur (2008), Matthews (2008), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010), bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada PT Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan.
4. Keterampilan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitsubishi Berlian motor adalah variabel keterampilan ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis dalam hal ini peneliti merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Mitsubishi berlian motor meningkatkan output yang ingin dicapai pada suatu perusahaan dalam hal ini, maka perlu memperhatikan kebutuhan karyawan seperti pemberian tunjangan yang sesuai dengan hasil yang dicapai pada karyawan tersebut.
2. PT. Mitsubishi berlian motor perlu meningkatkan pemberian tunjangan yang seimbang pada karyawan.
3. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi berlian motor, maka disarankan kepada para karyawan agar senantiasa mampu memberikan komunikasi dan pelatihan kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.

Supaya para pegawai pada PT. Mitsubishi berlian motor lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepadanya, dan senantiasa mengupayakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal serta pemberian penghargaan dan insentif bagi para pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, Thamrin, A. Arifuddin Mane. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
- Anak Berkesulitan Belajar Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Kalumbuk Padang (Penelitian Deskriptif Kuantitatif). *Jurnal Penelitian Pendidikan Khusus*, 4(3). (2016)
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1Putra, E. A.
- Ardilla, Niken Dwi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Volume 10 (1): 53-66.
- Bilal, M.I. Javaid, M.U. Bano, S. (2016). Level of Work Readiness Skills, Career Self-Efficacy and Career
- Brady, R.P. (2010). Work Readiness Inventory. Journal. JIST Works. Retrieved from: [hps://jist.com/wp-content/uploads/2016/05/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf](https://jist.com/wp-content/uploads/2016/05/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf)
- Cooper, Donald R., dan Emory, William. 1995. *Business Research Methods*, Richard D Irwin, Inc
- DeVito, J.A. (2011). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Educations.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fudzah, N. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variable Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan* (Doctoral dissertation)
- Hasanuddin Remmang dan Firman Menne. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management* e-ISSN: 2460-3767.

- Iriantara, Yosol dan Syaripudin, Usep. 2013. *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Jogiyanto. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, BPFE, Yogyakarta
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.
- Karina, Y., & Rustiana, A. (2019). Penerapan Etika Komunikasi dalam Mempersiapkan Profesionalisme di Dunia Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 389-403
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Lian Arcynthia M. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang* (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang).
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang* (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan UIN Raden Fatah Palembang).
- Muhammad Kafwari Yunus. (2019). Pengaruh Teknologi Informasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. BOSOWA SEMEN. *Economics Bosowa Jurnal*. 5(001)14-32.
- Mulyana. dkk. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Ratna, Nining. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di BPPNI Regional IV Surabaya. *JPNF*, 8, 145- 162
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).

- Nitisemito, Alex S. , (1998). *Manajemen Personalia: manajemen sumber daya manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 194-203
- Ruyani, N. A., & Ambarsari, M. (2022). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Office Administration*, 4(1), 62-86.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, 3rd ed., John Wiley & Sons Inc, 1994.
- Suharsimi Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh pengetahuan, keterampilan dan kemampuankaryawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada industri kerajinan kulit di manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika: jurnal akuntansi dan manajemen*, 12(2).
- Suranto.(2011). *Komunikasi Interpersonal*. Bandung. Remaja Rosdakarya

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH KETERAMPILAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSUBISHI BERLIAN ALAUDDIN MAKASSAR

Bersama ini saya memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner yang berisi informasi. Informasi yang saudara berikan sangatlah berarti dalam penyelesaian penelitian saya. Atas bantuan dan perhatian yang saudara berikan saya sampaikan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawablah dengan cek tanda \checkmark

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia RespondenTahun
4. Pendidikan terakhir : a. SMA
b. Diploma
c. Sarjana
5. Masa Kerja(Bulan) / (Tahun)

<u>Keterangan</u>	:		:
SS	:	Sangat Setuju	: Nilai 5
S	:	Setuju	: Nilai 4
KS	:	Kurang Setuju	: Nilai 3
TS	:	Tidak Setuju	: Nilai 2
STS	:	Sangat Tidak Setuju	: Nilai 1

Keterampilan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan mahir menggunakan Microsoft office					
2	Karyawan cermat dalam melihat peluang dalam aspek pasar					
3	Sikap karyawan setiap pagi wajib menyapa					
4	Karyawan mahir dalam mengatur strategi					

Komunikasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik					
2	Informasi dari pimpinan bisa saya pahami					
3	Komunikasi antar bagian lingkup kantor sangat baik					
4	Komunikasi antar bagian lingkup kantor sangat baik					

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
2	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
3	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja sangat baik					
4	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk peningkatan karier					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan menerima gaji sesuai beban kerja dan tanggung jawab					
2	Pemimpin selalu memberikan pengarahan setiap pekerjaan					
3	Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Karyawan bekerja tekun untuk kemajuan perusahaan					
5	Saya menunjukkan kinerja dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah pimpinan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/ Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih banyak.

2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

a. Variabel Keterampilan (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Keterampilan
X1.1	Pearson Correlation	1	,373**	,324*	,095	,590**
	Sig. (2-tailed)		,009	,025	,521	,000
	N	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	,373**	1	,978**	,233	,870**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,110	,000
	N	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	,324*	,978**	1	,239	,856**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000		,102	,000
	N	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	,095	,233	,239	1	,591**
	Sig. (2-tailed)	,521	,110	,102		,000
	N	48	48	48	48	48
Keterampilan	Pearson Correlation	,590**	,870**	,856**	,591**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,685	4

b. Variabel Komunikasi (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	-,140	-,150	,102	,342*
	Sig. (2-tailed)		,342	,310	,490	,017
	N	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	-,140	1	,908**	,625**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,342		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	-,150	,908**	1	,572**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,310	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,102	,625**	,572**	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,490	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48
Komunikasi	Pearson Correlation	,342*	,829**	,806**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,621	4

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations				Lingkungan Kerja
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
X3.1	Pearson Correlation	1	,330*	,286*	,238	,629**
	Sig. (2-tailed)		,022	,049	,103	,000
	N	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	,330*	1	,981**	,275	,881**
	Sig. (2-tailed)	,022		,000	,059	,000
	N	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	,286*	,981**	1	,241	,855**
	Sig. (2-tailed)	,049	,000		,099	,000
	N	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	,238	,275	,241	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	,103	,059	,099		,000
	N	48	48	48	48	48
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,629**	,881**	,855**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	4

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	,367*	,170	,205	,240	,626**
	Sig. (2-tailed)		,010	,247	,162	,101	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	,367*	1	,327*	,469**	,270	,772**
	Sig. (2-tailed)	,010		,023	,001	,063	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	,170	,327*	1	,080	,286*	,601**
	Sig. (2-tailed)	,247	,023		,589	,049	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	,205	,469**	,080	1	,061	,555**
	Sig. (2-tailed)	,162	,001	,589		,683	,000
	N	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	,240	,270	,286*	,061	1	,600**
	Sig. (2-tailed)	,101	,063	,049	,683		,000
	N	48	48	48	48	48	48
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,626**	,772**	,601**	,555**	,600**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

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

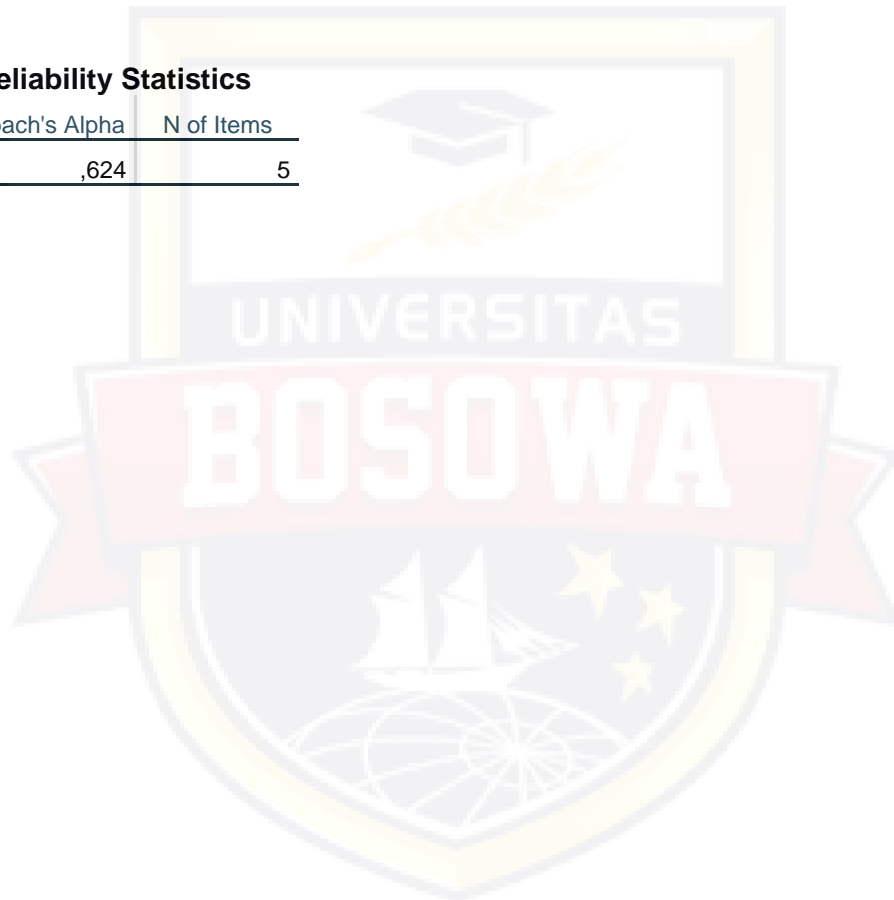
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,624	5



3. Lampiran Data Mentah

No.	Keterampilan				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X.14	
1	5	5	5	4	19
2	5	4	4	5	18
3	4	5	5	4	18
4	3	3	3	4	13
5	4	5	5	5	19
6	4	5	5	5	19
7	4	4	4	5	17
8	3	4	4	3	14
9	5	4	4	3	16
10	5	5	5	5	20
11	5	4	4	5	18
12	4	4	4	5	17
13	4	5	5	4	18
14	5	4	4	4	17
15	4	4	4	5	17
16	5	4	4	5	18
17	5	4	4	4	17
18	4	5	5	5	19
19	4	5	5	3	17
20	4	5	5	5	19
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	5	17
23	5	5	5	3	18
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	4	19
26	4	5	5	4	18
27	5	3	3	5	16
28	5	5	5	5	20
29	4	4	4	3	15
30	4	5	5	5	19
31	4	5	5	5	19
32	4	4	4	5	17
33	5	4	4	3	16
34	5	5	5	4	19
35	4	4	4	4	16
36	3	3	3	3	12
37	4	4	4	4	16
38	4	5	5	5	19

39	4	4	4	3	15
40	3	3	3	3	12
41	5	4	4	3	16
42	5	5	5	4	19
43	5	5	5	4	19
44	4	3	3	3	13
45	4	5	5	3	17
46	5	4	4	3	16
47	3	3	4	4	14
48	5	5	5	3	18

No.	Komunikasi				Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	5	5	5	19
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	4	5	19
5	5	5	5	5	20
6	4	5	5	5	19
7	4	5	5	5	19
8	4	4	4	4	16
9	3	4	4	4	15
10	3	5	5	5	18
11	4	4	4	4	16
12	5	4	4	5	18
13	5	5	5	4	19
14	4	4	4	3	15
15	4	4	4	5	17
16	5	5	5	5	20
17	3	5	5	5	18
18	3	5	5	5	18
19	4	5	5	5	19
20	4	5	5	5	19
21	5	5	5	5	20
22	4	5	5	5	19
23	5	4	4	5	18
24	4	5	5	5	19
25	3	5	5	3	16
26	4	5	5	4	18
27	5	4	4	4	17
28	5	5	4	5	19

29	4	5	5	5	19
30	5	4	4	4	17
31	5	4	4	4	17
32	5	3	3	3	14
33	5	3	3	3	14
34	4	5	5	5	19
35	4	5	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	3	5	5	4	17
38	4	5	4	5	18
39	4	3	3	4	14
40	3	5	5	5	18
41	3	5	5	4	17
42	4	4	4	3	15
43	4	5	5	5	19
44	3	3	3	4	13
45	5	4	4	4	17
46	5	5	5	5	20
47	3	5	4	4	16
48	5	5	5	5	20
No.	Lingkungan kerja				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X4.4	
1	4	5	5	5	19
2	5	5	5	4	19
3	4	4	4	5	17
4	4	4	4	3	15
5	3	5	5	5	18
6	5	4	4	5	18
7	5	4	4	4	17
8	4	3	3	4	14
9	4	5	5	3	17
10	4	4	4	5	17
11	5	4	4	4	17
12	5	4	4	4	17
13	4	5	5	5	19
14	4	5	5	4	18
15	5	5	5	4	19
16	5	5	5	4	19
17	4	5	5	4	18
18	5	4	4	3	16
19	4	5	5	4	18
20	5	4	4	4	17

21	5	5	5	4	19
22	5	5	5	3	18
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	5	17
26	4	5	5	5	19
27	5	5	5	3	18
28	4	4	4	3	15
29	5	5	5	4	19
30	5	5	5	5	20
31	4	5	5	4	18
32	4	4	4	4	16
33	3	4	4	3	14
34	5	5	5	5	20
35	3	4	4	3	14
36	5	5	5	4	19
37	5	4	4	4	17
38	5	5	5	4	19
39	3	3	3	3	12
40	4	3	3	4	14
41	5	3	3	4	15
42	3	3	3	4	13
43	5	5	5	5	20
44	4	3	3	4	14
45	5	4	4	4	17
46	5	3	3	4	15
47	3	3	4	3	13
48	3	4	4	3	14

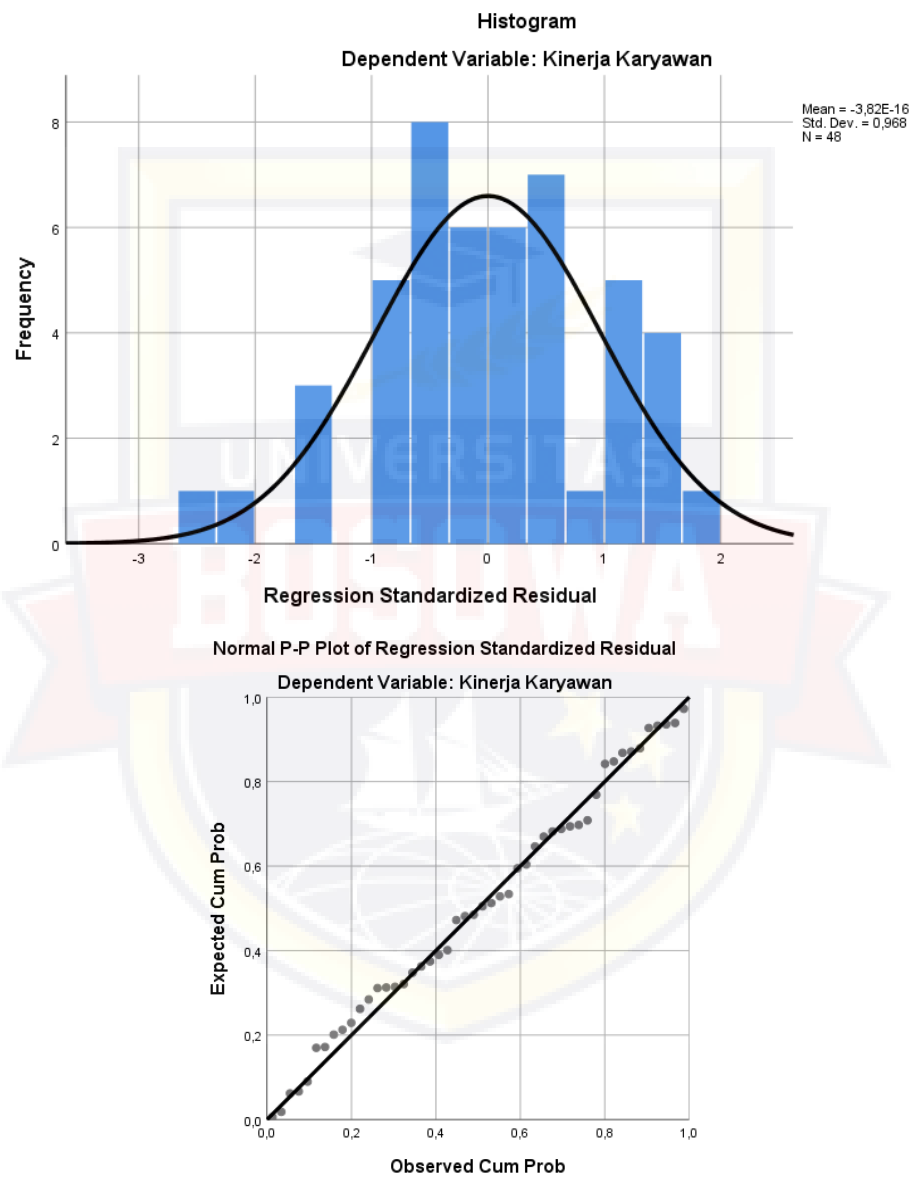
No.	Kinerja Karyawan					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	5	5	5	4	23
2	5	5	5	5	3	23
3	4	4	4	5	5	22
4	3	3	5	3	5	19
5	4	5	5	5	4	23
6	5	5	5	4	5	24
7	4	5	5	4	4	22
8	5	3	4	3	4	19
9	4	3	4	5	3	19
10	4	5	5	4	5	23

11	5	4	5	4	4	22
12	4	4	5	4	4	21
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	4	5	5	23
15	4	4	5	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	5	4	22
18	4	5	5	4	5	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	4	5	5	23
21	5	4	5	4	5	23
22	4	5	5	5	5	24
23	5	4	5	5	5	24
24	4	4	5	5	4	22
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	4	5	5	24
27	5	5	4	4	4	22
28	5	5	5	5	5	25
29	3	4	3	4	4	18
30	4	4	5	4	5	22
31	4	5	5	4	5	23
32	5	5	3	5	3	21
33	5	4	3	4	5	21
34	5	5	4	5	4	23
35	5	5	4	5	4	23
36	4	5	5	5	5	24
37	4	4	4	4	5	21
38	5	5	5	5	5	25
39	3	3	3	4	3	16
40	3	3	4	5	3	18
41	5	3	4	3	5	20
42	3	4	4	4	3	18
43	5	5	4	5	5	24
44	4	5	3	4	4	20
45	3	4	3	5	5	20
46	4	3	3	4	4	18
47	4	4	4	3	3	18
48	5	5	5	5	4	24

4. Lampiran Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

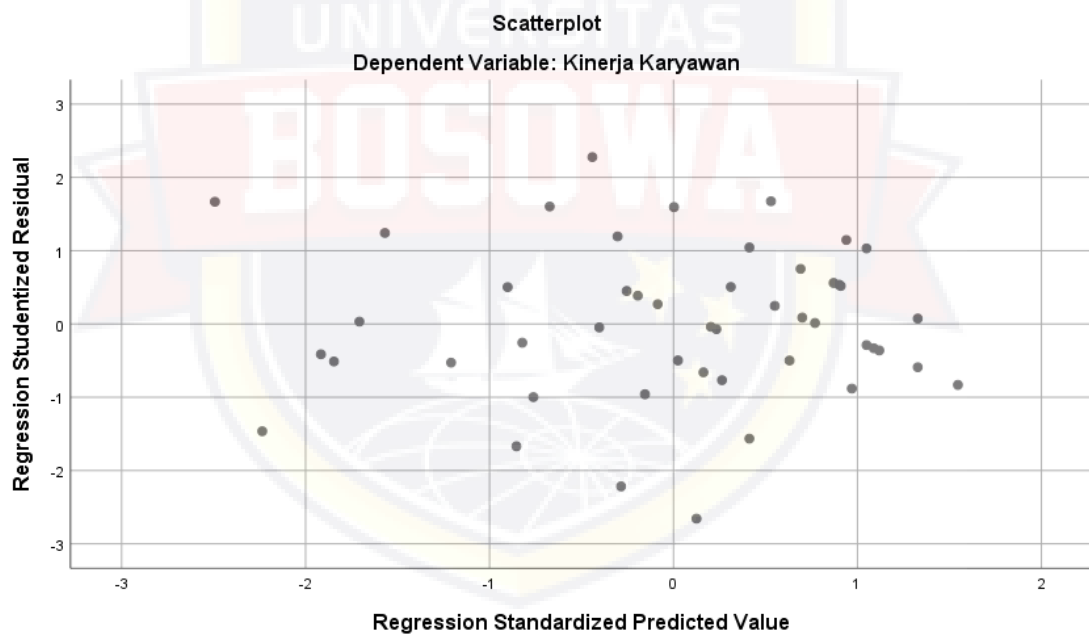


2) Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145		
	Keterampilan	,404	,124	,374	3,255	,002	,795	1,258
	Komunikasi	,291	,135	,247	2,155	,037	,799	1,251
	Lingkungan Kerja	,341	,129	,327	2,644	,011	,685	1,459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3) Uji Heteroskedastisitas



b. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,863	2,606		1,482	,145		
	Keterampilan	,404	,124	,374	3,255	,002	,795	1,258
	Komunikasi	,291	,135	,247	2,155	,037	,799	1,251
	Lingkungan Kerja	,341	,129	,327	2,644	,011	,685	1,459

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2) Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,433	3	41,478	17,049	,000 ^b
	Residual	107,046	44	2,433		
	Total	231,479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Keterampilan

3) Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,506	1,560

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Keterampilan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan