

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI
DI DESA SAMONG KECAMATAN ULUJAMI
KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NURUL FAIZAH

NIM 4119024

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI
DI DESA SAMONG KECAMATAN ULUJAMI
KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NURUL FAIZAH

NIM 4119024

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Faizah

NIM : 4119024

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 23 Oktober 2023

Yang menyatakan,



Nurul Faizah

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Nurul Faizah

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : **Nurul Faizah**
NIM : **4119024**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA
DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KONVEKSI DI DESA SAMONG KECAMATAN
ULUJAMI KABUPATEN PEMALANG**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 16 Oktober 2023
Pembimbing


Ade Gunawan, M.M.
NIP. 19810425 201503 1 002



PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : **Nurul Faizah**
NIM : **4119024**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Konveksi di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemasang**
Dosen Pembimbing : **Ade Gunawan, M. M**

Telah diujikan pada hari Rabu, 8 November 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Karima Tamara, ST., M.M
NIP. 197603182005012002

Penguji II

Muhammad Khoirul Fikri, M.E.I
NIP. 199002122019031006

Pekalongan, 8 November 2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.

NIP. 197502201999032001

MOTTO

“Menuntut Ilmu Adalah Taqwa, Menyampaikan Ilmu Adalah Ibadah, Mengulang-ulang Ilmu Adalah Zikir, dan Mencari Ilmu Adalah Jihad”.

-abu Hamid al Ghazali

“Jadilah cukup kuat untuk berdiri sendiri, jadilah dirimu sendiri yang cukup untuk berdiri terpisah, tetapi cukup bijak untuk berdiri bersama ketika saatnya tiba”

-Vincent Van Gogh

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk keda orang tua tercinta, Bapak Wardino dan Ibu Dasona, yang telah memberikan segala cinta, kasih, sayang dan do'a yang tidak hentinya mengalir kepada anak-anaknya. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa saya untuk Bapak dan Ibu tercinta.
2. Keluarga tersayang, khususnya kakak dan adik saya Ahmad Mustofa dan Muhammad Rizal Davis yang ikut serta mendo'akan kelancaran skripsi ini.
3. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

4. Dosen Pembimbing Skripsi, Bapak Ade Gunawan, M.M. yang telah memberikan bimbingan, kritikan, masukan, nasihat dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Bapak Dr. Zawawi, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
6. Sahabat dan teman saya Hanniva Zahra, Qorina Ifada, Yazyid Hasyim As'ary, dan Hamzah Aprikul Mukhtar yang telah bersama-sama melewati masa perkuliahan dengan kebahagiaan, keceriaan dan memberikan kenangan yang berkesan.
7. Rekan-rekan ekonomi syariah yang sudah menemani dari semester awal sampe semester tua. Kalian sangat luar biasa.
8. Teman kecil saya Miskasaroh, Khurin maysaroh, Siti Evita dan Dewi Fatimah yang telah kebersamai sampai saat ini disaat senang maupun duka.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, apabila terdapat kesalahan penulisan nama maupun gelar erta teman-temanku yang tidak tercantum, atas nama pribadi penulis memohon maaf dan penulis bangga menjadi bagian dari keluarga besar UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih banyak kekurangan.

Karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wawasan bagi semua pihak yang dapat membutuhkan.

ABSTRAK

NURUL FAIZAH. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan menghambat kemampuan lembaga untuk mencapai tujuannya. Kerja makhluk sosial tidak dapat dibandingkan dengan sumber produksi lainnya. Karena tenaga kerja membutuhkan perhatian pimpinan, tenaga kerja harus menunjukkan komitmen yang tulus terhadap perusahaan dan tempat kerja. Elemen paling penting yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah sumber daya manusianya, agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Karena pertumbuhan bisnis semakin pesat, tingkat persaingan di industri juga semakin meningkat. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini *field research* dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan konveksi di desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* yang berarti siapapun yang kebetulan terpilih jika orang tersebut adalah sumber yang tepat untuk penelitian dapat dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel kompetensi (X1) dimana hasil t hitung $0,919 < t \text{ tabel } 1,975$ dan nilai signifikansinya $0,359 > 0,05$, maka H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). 2) Variabel kinerja karyawan (X2) dimana hasil t hitung $-1.124 < t \text{ tabel } 1,975$ dan nilai signifikansinya $0,263 > 0,05$, maka H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). 3) Variabel gaji (X3) dimana hasil t hitung $12.724 > t \text{ tabel } 1,975$ dan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan gaji (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja, Gaji dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

NURUL FAIZAH. The Effect of Competence, Work Environment and Salary on the Performance of Convection Employees in Samong Village, Ulujami District, Pemalang Regency.

Labor or employees are one of the factors that significantly hinder the ability of the institution to achieve its goals. The labor of social beings cannot be compared with any other source of production. Because the workforce requires leadership attention, it must demonstrate a genuine commitment to the company and the workplace. The most important element that must be considered by the company is its human resources, in order to contribute as much as possible to the achievement of the organization's goals. Because business growth is getting faster, the level of competition in the industry is also increasing. The purpose of this study is to determine the effect of competence, work environment and salary on employee performance.

This type of research is field research and uses a quantitative approach. The population in this study is convection employees in Samong village, Ulujami District, Pemalang Regency. The sampling technique used is random sampling, which means that anyone who happens to be selected if that person is the right source for research can be used as a sample. The type of data used is primary data. Primary data were obtained by distributing questionnaires to respondents.

The results of this study show that: 1) Competency variable (X1) where the result t is calculated $0.919 < t_{table} 1.975$ and the significance value is $0.359 > 0.05$, then H_{a1} is rejected and H_{01} is accepted so that it can be implied that there is no significant influence of competence (X1) on employee performance (Y). 2) Employee performance variable (X2) where the result t is calculated $-1.124 < t_{table} 1.975$ and the significance value is $0.263 > 0.05$, then H_{a2} is rejected and H_{02} is accepted so that it can be implied that it does not exist significant effect of work environment (X2) on employee performance (Y). 3) Salary variable (X3) where the result t is calculated $12,724 > t_{table} 1.975$ and the significance value is $0.000 < 0.05$, then H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected so that it can be concluded that there is a significant effect of salary (X3) on employee performance (Y).

Keywords: Competence, Work Environment, Salary and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Muhammad Aris Safi'I, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Ibu Happy Sista Devi, M.M. selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
6. Bapak Ade Gunawan, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Zawawi, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).

8. Semua pemilik konveksi di Desa Samong yang telah memeberikan izin untuk melakukan penelitian dan telah banyak membantu dalam proses penelitian.
9. Kedua orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
10. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekalongan, 23 Oktober 2023



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
LEMBAR NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. <i>Theory of Reasoned Action</i> (TRA).....	12
2. Kinerja Karyawan	13
3. Kompetensi.....	14
4. Lingkungan Kerja.....	15
5. Gaji.....	17
B. Telaah Pustaka	19
C. Kerangka Berpikir	24
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Pendekatan Penelitian.....	28
C. Setting Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Variabel Penelitian	31
F. Sumber Data.....	34
G. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	35
H. Metode Analisis Data	36
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
B. Deskripsi Data	41
C. Analisis Data	45
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan.....	62
B. keterbatasan Peneliti.....	63
C. saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	I

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap kedalam Bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam Bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	š	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengantitik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengantitik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ya
ص	Sad	Ṣ	es (dengantitik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengantitik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengantitik di bawah)
ع	Ain	ʿ	komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ʾ	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

2. Vokal

Vokal Tunggal	VokalRangkap	VokalPanjang
ا = a		آ = ā
ي = i	اي = ai	ي = ī
و = u	او = au	و = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/. Contoh:

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/. Contoh:

فاطمة ditulis *fāṭimah*

4. *Syaddad* (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi *syaddad* tersebut. Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

لبر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rajulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang. Contoh:

القمر Ditulis *al-qamar*

البدیع ditulis *al-badī'*

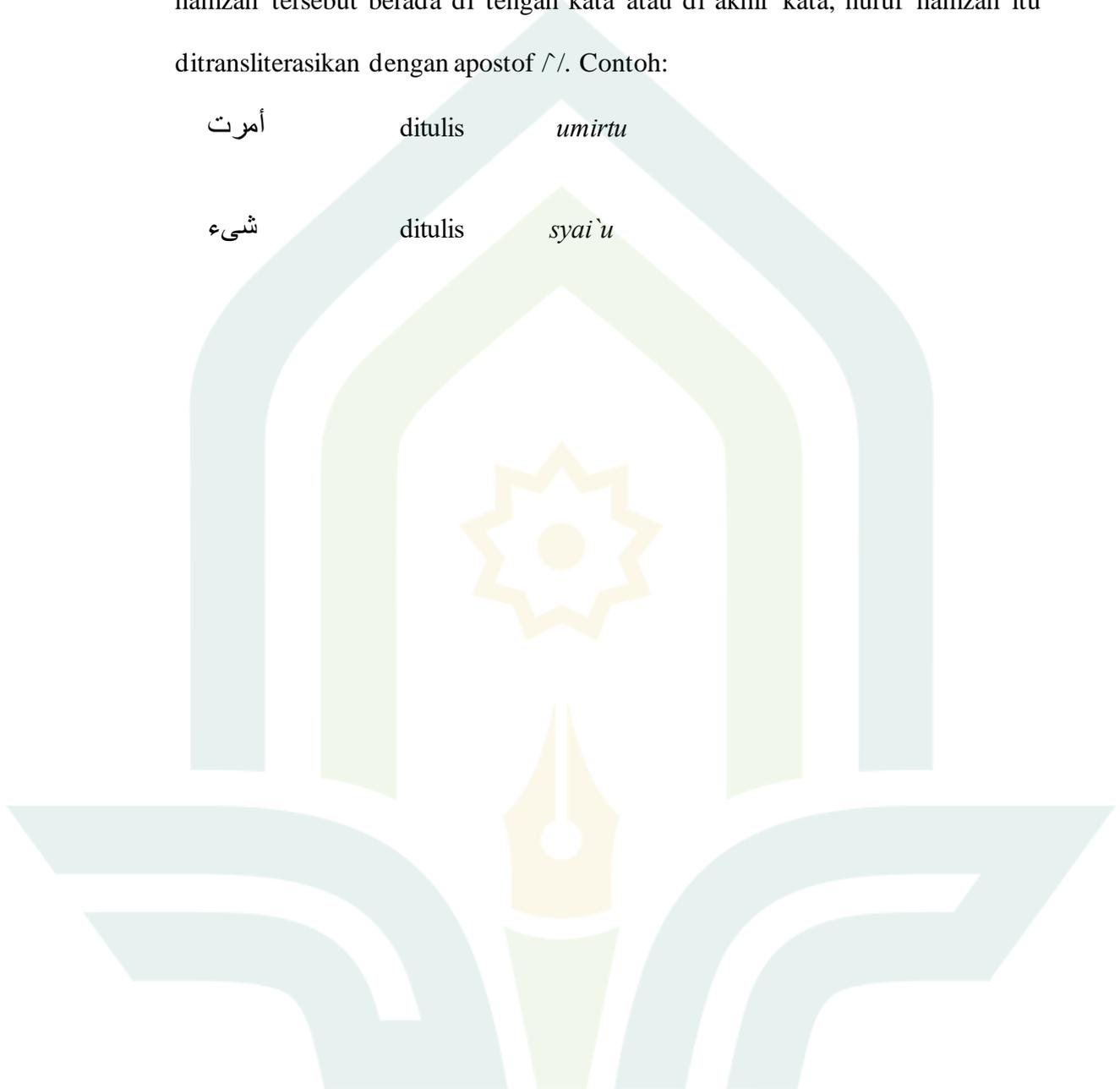
الجالل ditulis *al-jalāl*

6. Huruf hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (^/). Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai`u*



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Konveksi di Desa Samong	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	29
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.2 Skala Likert	35
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendapatan.....	44
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda	53
Tabel 4.13 Hasil Uji t Parsial	54
Tabel 4.14 Hasil Uji F Simultan.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir..... 24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	I
Lampiran 2 Data Mentah Hasil Kuesioner	II
Lampiran 3 Output SPSS Uji Deskriptif, Validitas dan Reliabilitas	XXVIII
Lampiran 4 Output SPSS Uji Asumsi Klasik	XXXIV
Lampiran 5 Output SPSS Uji Regresi Berganda.....	XXXVI
Lampiran 6 Tabel Distribusi R.....	XXXVIII
Lampiran 7 Tabel Distribusi t	XXXIX
Lampiran 8 Dokumentasi.....	XL
Lampiran 9 Hasil Similarity Checking.....	XLI
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.....	XLII

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen paling penting yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah sumber daya manusianya, agar dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Karena pertumbuhan bisnis semakin pesat, tingkat persaingan di industri juga semakin meningkat.(Saleh & Mardiana, 2021).

Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut setiap Perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan adanya lingkungan kerja dan gaji dari Perusahaan yang diberikan kepada bawahannya sebagai umpan balik yang akan menghasilkan satu dorongan semangat karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang dimaksud disini yaitu dilihat dari hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasar standar kerja yang telah ditentukan, dengan begitu tujuan perusahaan pun dapat dicapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan.

Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Dwianto et al., 2019) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Setiap perusahaan atau organisasi dapat dianggap berhasil jika output personilnya memenuhi persyaratan kuantitas dan kualitas. Sebaliknya, jika seorang karyawan menghasilkan pekerjaan yang tidak memenuhi standar tersebut, perusahaan bisa menderita kerugian dalam hal kualitas dan kuantitas serta dalam hal uang dan waktu.

Kinerja karyawan konveksi di desa samong ini masih tergolong rendah dibuktikan pada hasil pencapaian kerja baik secara organisasi maupun individu mengalami penurunan dalam kurun waktu 2019-2021. Hal ini dikarenakan pada tahun tersebut terjadi wabah Covid-19 yang mengharuskan beberapa karyawan diberhentikan secara paksa karena barang yang diproduksi mengendap atau gagal distribusi disebabkan oleh wabah tersebut. Selain itu kinerja yang rendah terlihat dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, terkadang dengan kesalahan yang memerlukan koreksi dari atasan. Faktor lainnya adalah penempatan pegawai pada jabatan fungsional dan struktural yang tidak optimal sesuai dengan kompetensinya, sehingga masih ditemukan pegawai yang belum mampu menguasai pekerjaan secara maksimal.

Menurut (Setia et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan disini berpengaruh negatif karena terdapat penurunan yang sangat signifikan dalam kinerjanya sehingga menyebabkan kerugian yang sangat besar. Sedangkan

menurut (Hendry Wijaya, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dalam setiap kinerjanya. Disebut kinerja ketika seseorang menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu yang ditentukan. Setiap organisasi akan bekerja untuk meningkatkan keterlibatan karyawan untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan antara lain, keterlibatan karyawan membantu organisasi secara keseluruhan agar tujuan yang akan dicapai berhasil.

Di dalam hadits terdapat kalimat yang menjelaskan tentang gaji, yakni:

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah, Shahih).

Tujuan hadits di atas adalah untuk memenuhi hak-hak pekerja sesegera mungkin setelah ia menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dapat diambil untuk menyarankan bahwa pembayaran bulanan akan dibayarkan jika itu telah disepakati.

Definisi kompetensi menurut Spencer dan Ruky dalam (Lumanauw, 2022),. Sebagai karakteristik yang menentukan seseorang (individu), kompetensi adalah kemampuan untuk menggeneralisasi tentang situasi apa pun yang dihadapi dan telah ada sejak lama dalam ras manusia. Menurut Spencer dan Ruky dalam artikel ini ide kompetensi dijelaskan, "Kriteria Pembanding" harus ada untuk memverifikasi bahwa komponen kompetensi tertentu benar-benar meningkat, baik untuk pekerjaan tertentu maupun tidak. Sebuah karakteristik dapat secara akurat menggambarkan situasi yang terjadi di dunia nyata, tidak dapat dikatakan bahwa itu adalah sebuah keterampilan. Sifat tertentu yang tidak dapat menyebabkan perubahan prestasi kerja tidak selalu merupakan keterampilan dan tidak dapat digunakan untuk menilai prestasi

kerja orang lain. Sedangkan kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:4), yaitu: “Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.”

Hasil penelitian (Fadillah Rozi dan Sulastini et al., 2017) mengatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik. Hal yang sama berlaku untuk temuan penelitian (Mogot et al., 2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pekerja. Temuan penelitian bertentangan dengan temuan investigasi tersebut. (Suhardi, 2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi. Hal yang sama berlaku untuk temuan penelitian. (Lumanauw, 2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi di desa samong ini jika dilihat lebih dalam lagi masih banyak yang harus diperhatikan terutama di bidang manajemen pengoperasian dan pembagian setiap tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Seperti pada bagian penjahitan dan bagian finishing yang masih perlu tatanan ulang.

Ada banyak definisi “lingkungan kerja” yang berlaku bagi orang yang bekerja, namun menurut (Widayono, 2021), “lingkungan kerja” adalah segala kejadian dalam struktur organisasi atau proses operasional perusahaan yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau pegawai yang secara

khusus lihai menjunjung ke arah pernyataan pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan, baik itu seluruh organisasi atau hanya karyawan tertentu. Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat menentukan dalam kemampuan seorang pekerja untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Jika seseorang memahami lingkungan kerja dengan jelas atau mampu mengidentifikasi kondisi yang dapat memacu motivasi kerja, maka akan berdampak pada kebahagiaan atau semangat kerja karyawan selama bekerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk melakukan tugasnya, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan faktor lainnya, dianggap sebagai bagian dari lingkungan tempat kerja dalam definisi ini.

Demi kelancaran kinerja karyawan di desa Samong, lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadi problem yang perlu dipertimbangkan seperti tempat produksi barang yang memadai. Lingkungan kerja tidak diragukan lagi merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak singkat namun signifikan terhadap pegawai kinerja. Karyawan merasa aman dan dapat bekerja sekuat tenaga dalam lingkungan kerja yang mendukung. Tempat kerja memiliki dampak langsung pada seberapa baik personel melaksanakan tugas organisasi mereka. Jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman menjalankan tugas dan melakukan aktivitas lain di sana. Pengaturan di mana pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka dikenal sebagai tempat kerja.

Pada umumnya konveksi di desa Samong memiliki lingkungan kerja yang bisa dibilang baik dari segi fasilitas dan hubungan antar karyawannya. Namun tidak menutup kemungkinan dalam satu tempat kerja pasti memiliki karyawan yang susah diatur dan berperilaku seenaknya dan menyebabkan tidak nyaman pada lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu setiap orang bertanggung jawab dan mencari solusi atas kenyamanan lingkungan kerja yang mereka tempati.

Menurut (Ani et al., 2020), Gaji merupakan pembayaran atau pemberian jasa yang dilakukan oleh seorang karyawan dan biasanya diberikan tepat waktu. Penelitian (Hameed, 2014), mengungkapkan gaji memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Namun, pernyataan di atas kontras dengan analisis dari (Gunawan dan Amalia, 2015) menyatakan bahwa gaji berdampak negatif terhadap ketenagakerjaan karyawan. Menurut (Fanda & Slamet, 2019) Gaji tidak berdampak negatif jangka panjang terhadap produktivitas karyawan. Ini karena gaji diberi setiap dua minggu dan sebelumnya telah diperiksa oleh perusahaan untuk kuantitasnya. Akibatnya, karyawan percaya bahwa gaji adalah sesuatu yang akan terus ada dan tidak berubah secara berkala. karena sudah diperiksa oleh perusahaan.

Untuk bisnis dan institusi, gaji adalah biaya dan pengeluaran. Organisasi atau perusahaan mengantisipasi bahwa kompensasi akan menghasilkan insentif prestasi kerja yang jauh lebih tinggi. Oleh karena itu, agar suatu perusahaan atau lembaga dapat menghasilkan laba dan menjamin kelangsungan hidupnya,

nilai prestasi kerja harus melebihi gaji yang dibayarkan kepada karyawannya. (Dwianto et al., 2019).

Gaji berfungsi sebagai pembayaran dan biaya untuk bisnis dan organisasi. Bisnis atau organisasi yang bersangkutan berharap bahwa kompensasi yang meningkat akan menyebabkan peningkatan produktivitas pekerja. Untuk memastikan bahwa suatu organisasi atau lembaga menerima laba dan operasinya tetap terjaga, maka nilai usaha harus melebihi kompensasi yang diterima yang dibayarkan oleh organisasi atau lembaga tersebut (Mariatie et al., 2021).

Berbicara tentang gaji sebenarnya di konveksi desa samong ini sudah memenuhi standar pembayaran atas jasa sebagai karyawan namun masih banyak yang dikeluhkan perihal gaji ini, karna pada saat pembayaran masih ada yang tidak sesuai waktu atau bahkan dibayar dengan menyicil itu sebabnya kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Tabel 1.1 Data Tingkat Absensi Karyawan Konveksi di Desa Samong Mei – Desember Tahun 2022

No	BUAN	CUTI	SAKIT	MANGKIR	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Mei	8	4	12	24	9,2%
2	Juni	5	1	21	27	10,4%
3	Juli	9	5	26	40	15,4%
4	Agustus	15	3	27	45	17,3%
5	September	18	4	26	48	18,5%

6	Oktober	12	3	30	45	17,3%
7	November	7	2	43	52	20%
8	Desember	25	4	28	57	21,9%

Sumber : Data Primer Konveksi di Desa Samong

Dilihat dari data tabel 1.1 diatas pada bulan Mei 2022 tingkat absensi hanya 9,2%. Pada bulan Juni – September mulai naik hingga 18,5%, sedangkan bulan Oktober – Desember tingkat absensi semakin naik hingga mencapai 21,9%. Jadi bisa dilihat tingkat cenderung mengalami kenaikan tiap bulannya. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pada bulan Desember kurang baik, karena tingkat absensi yang masih tinggi. Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik guna melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Konveksi di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong?
3. Apakah Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan riset ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong.

D. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil riset ini dapat bermanfaat dan dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya serta memberikan pengetahuan tentang ilmu ekonomi khususnya manajemen bisnis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Agar penulis bisa mengembangkan pemikiran dan wacana yang sudah didapat selama kuliah dan diharapkan penelitian ini berguna sebagai

informasi untuk memperbanyak wawasan serta pemahaman terkait Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini menjadi suatu wujud pengaplikasian ilmu ekonomi bisnis sekaligus sebagai penunjang dan kontribusi untuk perkembangan akademis. Penelitian ini dapat dipakai untuk sumber referensi kepada penelitian selanjutnya agar dapat dikembangkan lagi dalam segi teori maupun praktis.

c. Bagi Perusahaan

Bagi konveksi di desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang penelitian ini dapat digunakan sebagai evaluasi dalam lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan yang baik dan benar.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam riset ini, sistematika kepenulisan terbagi dalam beberapa bab. Setiap bab memiliki subbab pembahasan yang sesuai sehingga pembaca dapat dengan mudah membacanya dan memahami hasil analisisnya.

BABI PENDAHULUAN

Bab ini terbagi menjadi beberapa sub-bab yang meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan kepenulisan, dan manfaat dari hasil penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yang memuat teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, telaah pustaka yang memuat penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang beberapa metode analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Prosedur analisis mencakup sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis data, populasi, sampel penelitian, jenis dan pendekatan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil riset terkait dengan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan konveksi di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pematang. Selanjutnya akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil riset yang dilakukan serta saran yang berkaitan dengan pemecahan permasalahan dalam penelitian ini

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi di Desa Samong Kecamatan Ulujami Kabupaten Pemalang maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di desa Samong. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel kompetensi (X1) dimana hasil t hitung $0,919 < t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansinya $0,359 > 0,05$, maka H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di desa Samong. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel kinerja karyawan (X2) dimana hasil t hitung $-1,124 < t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansinya $0,263 > 0,05$, maka H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi di

desa Samong. Hal ini dapat dibuktikan dengan variabel gaji (X3) dimana hasil t hitung $12.724 > t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan gaji (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan empat variabel yaitu kompetensi, lingkungan kerja, gaji dan kinerja karyawan. Namun sebenarnya masih banyak variabel lain yang secara teori dapat berdampak pada kinerja karyawan di konveksi desa Samong.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi Pemilik Usaha

Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan untuk gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang didapat peneliti menyarankan untuk terus menjaga dan mempertahankan gaji karyawan sebagai motivasi dari setiap karyawan, sedangkan untuk kompetensi dan lingkungan kerja pemilik usaha butuh evaluasi menyeluruh guna mengetahui kekurangan dan kendala disetiap kompetensi dan lingkungan konveksi guna mendapatkan kompetensi dan lingkungan kerja yang baik dan berkembang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya yang meneliti bidang penelitian yang sama. Selain itu, perlu ditambahkan lagi variabel-variabel lain yang dapat memperkuat pengaruh pengaruh kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Ani, L., Mulyadi, J., & Pratowo, D. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran Belanja Dengan Perencanaan Anggaran Sebagai Pemoderasi Pada Pemerintah Kota Depok Tahun 2013-2017. *Jurnal Ekobisman*, 5(1), 1–16.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arrazie, A. (2018). PENGARUH GAJI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191–206. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Budi, S. S., Dewandaru, B., Susilaningsih, N., & Kadiri, E. U. (2022). *Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “ Larasati ” Ngadiluwih Kediri*. 3(1).
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Chabachib, M., & Abdurahman, M. I. (2020). *Determinan Nilai Perusahaan dengan Struktur Modal sebagai Variabel Moderasi*.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Geupedia.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.

<https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fadillah Rozi dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi 5). Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi ketu). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, N. O., & Susilawati, C. (2018). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), 171. <https://doi.org/10.24167/jab.v16i2.1694>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendry Wijaya, D. B. (2021). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERANGKATDESA PADA DESA PINANG BANJAR KECAMATAN SUNGAI LILIN*. 4(2), 1–23.
- Hidayanti, Irwadi, Vivian, Harimas, & Hasan, V. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ayin Dalet Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 124–132.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kartini, I., Yayandi, M., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1962–1974.
- Kinanti, A. Y. (2020). *Pengaruh Literasi Keuangan Syariah terhadap Kinerja Karyawan Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*. 28.

- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.182>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Muhammad Dedi Syahputra*, Hasrudy Tanjung Program*, 3(2), 273–282. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). The influence of competence and transformational leadership style on employee performance with motivation as an intervening variable in the Katingan Regency Inspectorate office. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Retnawati, H. (2018). Validitas dan reliabilitas konstruk skor tes kemampuan calon mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 23(2), 126–135. <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/10973>

- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sanuri, A. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS (Cet.Ke-7)*. Jakarta Selatan.
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 202–215. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/632>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Utami, S., & Susanto, B. (2023). *Conventional Bank) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Konvensional Kediri)*. 4(2), 1082–1091.
- Widayono, M. V. (2021). *ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT*

KERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SIDOARJO. 2, 59–69.

Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>



Lampiran 10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

1. Nama : Nurul Faizah
2. Tempat tanggal lahir : Pemalang, 23 Juli 2000
3. Alamat rumah : Belakang balai Desa Samong No. 27
Ulujami Pemalang Jawa Tengah
4. Alamat tinggal : Belakang balai Desa Samong No. 27
Ulujami Pemalang Jawa Tengah
5. Nomor *Handphone* : 087730781681
6. Email : nurulfaizzah733@gmail.com
7. Nama ayah : Wardino
8. Pekerjaan ayah : Buruh
9. Nama ibu : Dasona
10. Pekerjaan ibu : Ibu rumah tangga

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SD Negeri 1 Samong (2008-2013)
2. SMP : SMP Negeri 4 Ulujami (2013-2016)
3. SMK : SMK Islam Nusantara Comal (2016-2019)

Pekalongan, 23 Oktober 2023



Nurul Faizah