

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M

Galardia Orva Mulya¹, Aji Tuhagana², Dwi Epty Handayani³

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn19.galardiaorvamulya@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT.

Human resources are an important part of the business, so companies provide opportunities to develop the potential of their human resources to maximize employee performance, to be able to create maximum employee performance cannot be separated from the competencies possessed and work environment conditions in an organization where to work. The research was conducted to determine the effect of employee competence (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at PT. M. Quantitative methods were used in this study with multiple regression analysis and using SPSS 24 for data processing, primary data sources were obtained by distributing questionnaires to employees of PT. M. The population selected for the study were all employees of PT. M totaling 230 with a sample of 146 employees using the Slovin formula used as a sampling technique. The results obtained are that there is a partial effect of employee competence on the performance of PT. M employees of 0.372 or 37.2%, there is a partial effect of the work environment on the performance of PT. M employees of 0.523 (52.3%) and there is a simultaneous effect of employee competence and work environment on the performance of PT. M employees of 0.663 (66.3%) and the remaining 33.7% are influenced by other variables.

Keywords: *Author Guidelines; Employee Competency, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK.

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari bisnis, jadi perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia mereka untuk memaksimalkan kinerja karyawan, untuk dapat menciptakan kinerja maksimal karyawan tidak dapat dipisahkan dari kompetensi yang dimiliki dan kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat bekerja. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. M. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda dan menggunakan SPSS 24 untuk pengolahan data, sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. M. Populasi yang dipilih untuk penelitian adalah seluruh karyawan PT. M berjumlah 230 dengan sampel berjumlah 146 karyawan menggunakan Rumus Slovin digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Hasil yang didapatkan yaitu terdapat pengaruh parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. M sebesar 0,372 atau 37,2%, terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. M sebesar 0,523 (52,3%) dan

terdapat pengaruh simultan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. M sebesar 0,663 (66,3%) dan sisanya yaitu 33,7% dipengaruhi dari variabel lain.

Kata kunci: *Pedoman Penulis; Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Globalisasi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia termasuk di bidang ekonomi, hal tersebut menuntut langkah dan upaya antisipasi dari pada pelaku ekonomi. Perusahaan-perusahaan yang bergerak diberbagai bidang harus beradaptasi dengan tuntutan keadaan agar dapat bersaing dengan kompetitor, setiap perusahaan perlu melakukan pembenahan di semua bidang terutama bagian sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan oleh karena itu perusahaan menyediakan fasilitas untuk mengembangkan potensi SDM yang dimilikinya yang berguna untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Amanda, 2022).

Kinerja yang baik yaitu pekerjaan yang dilakukan dengan seoptimal mungkin, pekerjaan yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka organisasi atau instansi harus menciptakan kondisi yang mampu mendorong pegawai dalam bekerja dan memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilannya. Kinerja pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika organisasi tidak memperhatikan kebutuhan pegawai, keseimbangan antara pengembangan organisasi dengan pengembangan kebutuhan pegawai dalam hal ini sangat diperlukan. (Prayogo, Jamaludin, Nandang, 2023)

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang diukur dengan evaluasi kinerja dan kinerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif (Dinc, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan mempunyai dampak interpersonal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (DA Fadili, A Tuhagana, A Jamaludin : 2018). Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. M yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2021 sampai 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. M Tahun 2021-2022

Perilaku Kerja	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	89	8,9	10	88	8,8
2. Tanggung jawab	10	85	8,5	10	85	8,5
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	85	8,5
4. Kepemimpinan	10	88	8,8	10	86	8,6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	83	16,6	20	78	15,6
2. Kuantitas Kerja	20	78	15,6	20	73	14,6

3. Keterampilan Kerja	20	77	15,4	20	70	14
Jumlah	100		82,3	100		78,6

Sumber: Data diperoleh dari PT.M (2023)

Dari Tabel 1. dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. M mengalami penurunan dari tahun 2021 sampai 2022 dari 82,3% menjadi 78,6%. Berdasarkan standar nilai kinerja karyawan maka penurunan kinerja karyawan menjadi 78,6% dikategori cukup.

Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun dari 8,9% menjadi 8,8%, aspek tanggung jawab dan aspek kerjasama memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya, aspek kepemimpinan menurun dari 8,8% menjadi 8,6%. Nilai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas kerja menurun dari 16,6% menjadi 15,6%, kuantitas kerja menurun dari 15,6% menjadi 14,6% dan keterampilan kerja menurun dari 15,4% menjadi 14%.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Mansur Amirullah (2019) agar dapat menghasilkan kinerja maksimal karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan keadaan lingkungan kerja hanya mencakup respon karyawan terhadap lingkungan kerja sehingga akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para karyawan atas hasil kerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Yenni Hartati dkk, (2020), Meri Revita (2019), Ajmal As'ad (2021), Ismail Hajjali, Dkk. (2021), Apridani, dkk (2021), Benny Irawan (2016) dan Mansur Amirullah (2019) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016), "Untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula". Melalui identifikasi atas kompetensi yang dimiliki karyawannya, perusahaan dapat mengenali kebutuhan setiap karyawan terkait kompetensi yang perlu ditingkatkan dan disesuaikan. PT. M memiliki aset sumber daya manusia (SDM) yang berjumlah 200 orang. Karyawan perusahaan terdiri dari berbagai klasifikasi lulusan, yakni SMA/SMK, D3 dan S1. Menurut HRD Manager PT. M, terdapat penyelerasan yang harus dilakukan oleh perusahaan terdapat karyawan. Penyelerasan tersebut ialah setiap karyawan harus mendapatkan kompetensi teknis yang lebih, karena PT. M merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan keamanan. Berbagai kompetensi dasar harus diberikan oleh pelatihan lebih lanjut. Kompetensi yang dimaksud antara lain yaitu *manned guarding service, emergency response team service, command center, digital patrol system, RSO consultation service, security training service.*

Untuk melihat kondisi kompetensi karyawan di PT. M peneliti melakukan survey pra penelitian terhadap responden sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui bahwa dalam hal pengetahuan sebanyak 25 orang atau 83% karyawan PT. M merasa tidak memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan begitu pula untuk indikator kemampuan sebanyak 26 orang atau 87% karyawan PT. M merasa keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk indikator minat sebanyak 24 orang atau 80% karyawan PT. M memiliki minat tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan pengembangan karir kedepannya.

Selain faktor kompetensi karyawan, faktor lingkungan kerja juga dapat diindikasikan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mansur Amirullah (2019) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meri Revita (2019), Apridani, dkk (2021), Ajmal As'ad (2021), Aji Nur Sani (2018), Syafruddin Kitta (2023) dan Benny Irawan (2016) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat kondisi lingkungan kerja di PT. M peneliti melakukan survey pra penelitian terhadap responden sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan hasil kuisioner diketahui bahwa dalam indikator suasana kerja sebanyak 15 orang atau 50% karyawan PT. M merasa suasana kerja di perusahaan belum cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja, untuk fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebanyak 14 orang atau 53% menilai bahwa fasilitas belum cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Sedangkan untuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan dinilai sudah dalam kondisi yang harmonis.

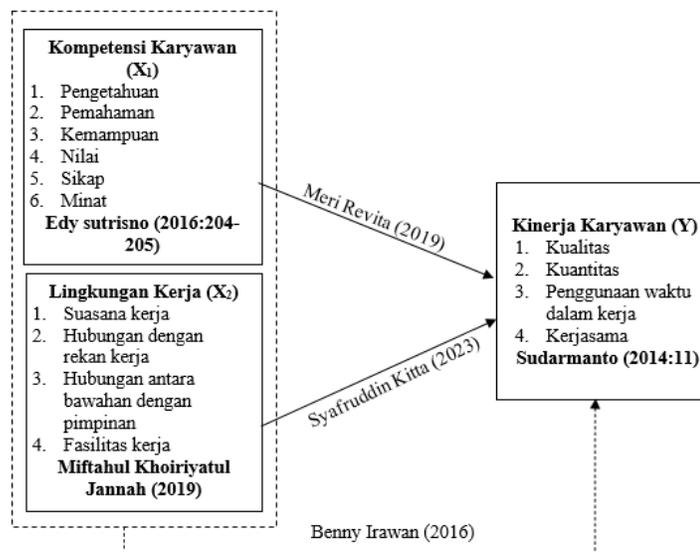
Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang disampaikan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Benny Irawan (2016) menunjukkan bahwa 1) Kompetensi Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara kuantitatif mengenai kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. M.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, diketahui bahwa pentingnya kompetensi yang dimiliki karyawan serta lingkungan kerja sangat mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. M".

METODE PENELITIAN

Pada metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda serta menggunakan SPSS 24 sebagai alat pengolahan data digunakan dalam penelitian ini. Sumber data primer didapatkan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. M. Untuk lokasi penelitian dilakukan di PT. M yang beralamat di Kompleks Golden Plaza, Gandaria Utara, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan. Waktu penelitian selama 6 bulan dimulai pada bulan Mei 2023 sampai bulan Oktober 2023. Populasi yang dipilih untuk penelitian adalah karyawan PT. M yang berjumlah 230, setelah dilakukan perhitungan dengan rumus slovin didapatkan sampel berjumlah 146 karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Olah Data Penulis (2023)

Keterangan :

- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	58	40%
Perempuan	88	60%
Total	146	100%

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 58 orang (40%) dan responden perempuan berjumlah 88 orang (60%). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	14	10%
21-30 tahun	110	75%
31-40 tahun	22	15%
Total	146	100%

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 20 tahun (<20 tahun) berjumlah 14 orang (10%), responden berusia 21 sampai 30 tahun berjumlah 110 orang (75%), sedangkan responden yang berusia 31 sampai 40 tahun berjumlah 22 orang (15%). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21 sampai 30 tahun.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Karyawan Kontrak	77	53%
Karyawan Tetap	69	47%
Total	146	100%

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa jumlah responden yang berstatus karyawan kontrak berjumlah 77 orang (53%) dan responden yang berstatus karyawan tetap berjumlah 69 orang (47%). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus karyawan tetap.

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	34	23%
1-5 Tahun	83	57%

6-10 Tahun	26	18%
> 10 Tahun	3	2%
Total	146	100%

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (<1 tahun) berjumlah 34 orang (23%), responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 83 orang (57%), responden dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 26 orang (18%) dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (>10 tahun) berjumlah 3 orang (2%). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun.

Hasil Penelitian Verifikatif

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,73193449
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,036
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai signifikansi asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.398	1.761		2.498	.014
	Kompetensi Karyawan	-.003	.052	-.007	-.055	.956
	Lingkungan Kerja	-.043	.045	-.121	-.963	.337

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel kompetensi karyawan (X1) adalah 0,956 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,337 karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

c. Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 ^a	,663	,658	2,751	1,808

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan bahwa nilai durbin-watson (d) adalah sebesar 1,808 lebih besar dari batas atas (dU) yaitu 1,7716 dan kurang dari (4-dU) 4-1,7716 = 2,2284. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

d. Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF

1	(Constant)	4,913	2,810		1,749	,083		
	Kompetensi Karyawan	,372	,082	,331	4,510	,000	,437	2,289
	Lingkungan Kerja	,523	,072	,536	7,297	,000	,437	2,289

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 13, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,437 lebih besar dari 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel kompetensi karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 2,289 lebih kecil dari 10,00, maka mengacu kepada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,913	2,810		1,749	,083
	Kompetensi Karyawan	,372	,082	,331	4,510	,000
	Lingkungan Kerja	,523	,072	,536	7,297	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 14, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,913 + 0,372x_1 + 0,523x_2$$

Mengacu kepada model persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat tiga interpretasi yang dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,913 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja pegawai bernilai 4,913.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi karyawan adalah 0,372 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja

karyawan adalah positif dan searah. Kesimpulannya semakin baik kompetensi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jika kompetensi karyawan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,372.

3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,523 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan juga positif dan searah. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,523.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	4,510	1,976	0,000	<0,05	H1 Diterima
Lingkungan Kerja (X2)	7,297	1,976	0,000	<0,05	H1 Diterima

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 15, menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X1) memiliki nilai t hitung 4,510 yang lebih besar dari t tabel 1,976 dan nilai sign 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, kesimpulan nya variabel kompetensi karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) maka dinyatakan H1 diterima atau hipotesis diterima.

Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 7,297 yang lebih besar dari t tabel 1,976 dan nilai sign 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, kesimpulan nya variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dinyatakan H1 diterima atau hipotesis diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 12. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Variabel	f	f	Sig.	Kriteria	Keterangan

	hitung	tabel			
Kompetensi Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)	140,752	3,06	0,000	<0,05	H1 Diterima
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 16, menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai f hitung 140,752 yang lebih besar daripada f tabel 3,06 dan nilai sign 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, kesimpulan nya variabel kompetensi karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dinyatakan H1 diterima atau hipotesis diterima.

c. Koefisien determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 ^a	,663	,658	2,751	1,808
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 17, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh nilai koefisien Adjusted R Square (R²) sebesar 0,663 atau 66,3% yang artinya variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,3% dan sisanya yaitu sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa nilai t hitung (4,510) > t tabel (1,976) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. M. Besarnya pengaruh variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,372 atau 37,2%.

Kompetensi karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu dalam melakukan perekrutan karyawan perusahaan perlu menerapkan standar kompetensi bagi calon karyawan. Menurut Wibowo (2016), “Untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yenni Hartati dkk, (2020), Meri Revita (2019), Ajmal As’ad (2021), Ismail Hajiali, Dkk. (2021), Apridani, dkk (2021), Benny Irawan (2016) dan Mansur Amirullah (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (7,297) > t tabel (1,976) yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. M. Besarnya pengaruh variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 atau 52,3%.

Menurut Mansur Amirullah (2019) yang menyatakan bahwa, “Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meri Revita (2019), Apridani, dkk (2021), Ajmal As’ad (2021), Aji Nur Sani (2018), Syafruddin Kitta (2023) dan Benny Irawan (2016) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai f hitung (140,752) > f tabel (3,06), yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. M. Besarnya pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,663 atau 66,3% adapun pengaruh variabel lain di luar model sebesar 33,7%.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Al Sabei et al., 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin Kitta (2023) dan Benny Irawan (2016) mendapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. M. Besarnya pengaruh variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,372 atau 37,2%.
2. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. M. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 atau 52,3%.
3. Terdapat pengaruh simultan kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. M. Besarnya pengaruh variabel kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,663 atau 66,3% adapun pengaruh variabel lain di luar model sebesar 33,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adiawaty, Susi. 2020. Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3, 2020.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Aisah, Siti Nur. 2020. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Almasri M. Nazar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, Vol.19, No.2.

- Amirullah, Mansur. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bkd Kota Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 No. 2.
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Apridani, dkk. 2021. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal Of Environment And Management*, Vol. 2 No. 1.
- As'ad, Ajmal. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, Volume 4 Issue 1, 191-200.
- Astri Pradytha, et al. 2021. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Akuntansi*. Volume 7, No. 1.
- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bachrun, Saifuddin. 2014. *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*. LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia. Jakarta.
- Badranaya. 2015. *Manajemen Pengetahuan: Manajemen Data Analisis Data*.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J.,1994, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Batubara, Soulthan S. 2020. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero), *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. Volume 3. No.1 April 2020.
- Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik dengan Perangkat Lunak*. Andi: Yogyakarta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Zahr publishing (ed.)).
- Candra Wijaya. dan Muhamad Rifa'i. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Clark, Jhon M. 2017. *Human Resource Management. International Edition*. Boston: The McGraw- Hill Companies. Inc.
- Dinc, Yusuf (2017): Comparative empirical analysis on the effect of mortgage loan on capital adequacy ratio. *Published in: Journal of Emerging Economies & Islamic Research* , Vol. 3, No. 5.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Habiburrahman. 2021. Pengaruh Kompetensi karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11 No. 2 (109 – 119).
- Hajiali, Ismail, Dkk. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*. Vol. 8, No. 1.
- Hartati, Yenni dkk. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, No. 2 : 294-306
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Feb Amni. 2017. Pengaruh Lingkungan kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tutor (Studi Kasus Pada Tutor Pkbn Wilayah Tangerang Selatan). *JENIUS*. Vol. 1, No. 1.
- Hoki, Leony. 2019. Pengaruh Kompetensi karyawan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah SMART*. Vol 3 No 1 (2019).
- Irawan, Benny. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Presol Indo Prima Palembang. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No 1.
- Jannah, Miftahul Khoiriyatul. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati,Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 16, Nomor 1.
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kartono Dan Kartini. 2014. *Pemimpinan dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kitta, Syafruddin. 2023. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 6, No 1.
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Marquardt, M.J. 2002. *Building The Learning Organozation: Mastering 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing
- Moeherton. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Revita, Meri. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 9, hlm 159-170.
- Rivai dan Ella Sagala. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sani, Aji Nur. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit : Kencana, Jakarta.
- Suwatno, Priansa D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Syamsurizal, S. M. 2016. *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 49.
- Tahir, Anitha. 2020. Analisis Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Nobel Management Review (NMaR)*. Vol 1 No 1 (2020).
- Yanti, Rida. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 2, Hlm. 377-386.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 2 (2024) 2348-2365 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i2.5273