

# **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan**

M. Rafieq Adi Pradana, S.E., M.M.

Email: [mrafieq@gmail.com](mailto:mrafieq@gmail.com)

Wilan Tika (16010023)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Lambang Jaya Lampung Selatan. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan yang terdiri dari 82 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan dijadikan sampel yaitu sebanyak 82 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Selain faktor tersebut di atas, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja karyawan berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa "Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Lohman dalam Abdullah (2014) "Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi." Kemudian, Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013) menjelaskan bahwa, indikator kinerja (*performance indicators*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Mangkunegara (2009) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain: 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut Michel dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi, a) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja. b) Komunikasi

(*Communication*), yaitu kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja. d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. e) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

## **Kompetensi**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Rivai (2015) "Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin." Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik." Kemudian, Menurut Dessler (2011) mengatakan bahwa "Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja." Selanjutnya, Wibowo (2012), "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Zwell dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut, 1) Keyakinan dan nilai-nilai. 2) Keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik kepribadian. 5) Motivasi. 6) Isu emosional. 7) Kemampuan intelektual. 8) Kompetensi .

Hutapea dan Thoha (2010) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*) 2) Keterampilan (*Skill*) 3) Sikap (*Attitude*) Poedjawijatna (2010) mengemukakan bahwa "Orang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan." Selanjutnya Hadi (2011) mengemukakan bahwa "Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya." Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan.

Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan. Notoadmojo (2013) mengemukakan bahwa Pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, yaitu, 1) Tahu (*know*) Tahu diartikan sebagai penguasaan suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang itu tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya. 2)Memahami (*comprehensif*) Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari. 3) Aplikasi (*application*) Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan menggunakan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain. 4) Analisis (*analysis*) Analisis adalah suatu

kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja, dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya. 5) Sintesis (*synthesis*) Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

Dengan kata lain, sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat menyusun, merencanakan, meringkaskan, menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada. 6) Evaluasi (*evaluation*) Evaluasi yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu materi atau obyek.

### **Lingkungan Kerja**

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika karyawan menyenangi lingkungannya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Terry (2016) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan." Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Sementara itu, menurut Kussrianto (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan." Pengertian lain tentang lingkungan kerja menurut Budiyo (2014) "Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu."

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. 2) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja. 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya. 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. 7) Hubungan antar pegawai. Hubungan karyawan dengan karyawan lain harus harmonis karena untuk

mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan yang terdiri dari 82 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan dijadikan sampel yaitu sebanyak 82 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25280990
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,817
Asymp. Sig. (2-tailed)		,508

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,817 dengan probabilitas 0,508. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

#### Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	201,492	9	22,388	4,554	,000
		Linearity	121,596	1	121,596	24,734	,000
		Deviation from Linearity	79,896	8	9,987	2,031	,070
	Within Groups	516,195	105	4,916			
	Total	717,687	114				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

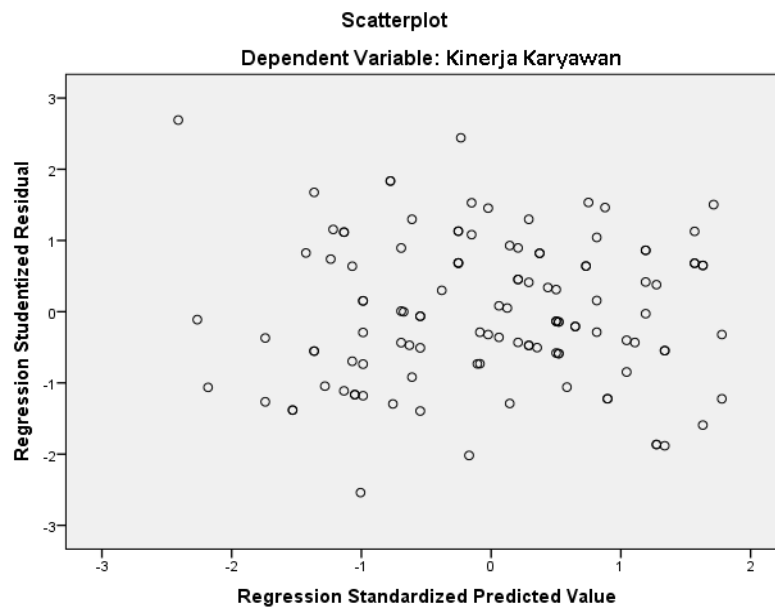
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	101,769	9	11,308	1,928	,056
		Linearity	19,934	1	19,934	3,398	,001
		Deviation from Linearity	81,835	8	10,229	1,744	,085

Within Groups	615,918	105	5,866	
Total	717,687	114		

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,001 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,447	1,343		8,314	,000
	Kompetensi	,716	,087	,408	3,603	,000
	Motivasi	,462	,088	,156	2,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} > 1.66365$  sedangkan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} < 1.66365$  maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Kompetensi (X1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar = 3,603 terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 3,603 > t_{tabel} 1.66365$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk

variabel Kompetensi (X2) sebesar = 2,742 terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 2,742 > t_{tabel} 1.66365$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,443 <sup>a</sup>	,267	,375	2,27284

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,375 variasi variabel Variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan 37,5% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,447	1,343		8,314	,000
	Kompetensi	,716	,087	,408	3,603	,000
	Motivasi	,462	,088	,156	2,742	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,716 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,462 dan juga menghasilkan constanta sebesar 9,447 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 9,447 + 0,716 X_1 + 0,462 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai konstanta sebesar 0,716 dan 0,462.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,603 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.66365 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,416, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Kompetensi ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan meningkat sebesar 0,416. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah 4,16%. Hal ini dapat diartikan bahwa Kompetensi dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Karyawan karena semakin tinggi Kompetensi yang digunakan seseorang maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohmah

(2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga karyawan negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) yang menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Selain itu pada Lingkungan Kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,742 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.66365 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,462, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Lingkungan Kerja ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Lambang Jaya Lampung Selatan meningkat sebesar 0,462. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 4,62%. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Karyawan karena semakin tinggi Lingkungan Kerja yang digunakan seseorang maka Kinerja Karyawan juga meningkat.

Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lambang Jaya Lampung Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginanjar (2013) memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Jayaweera, 2015)

### **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **REFERENSI**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.
- Budiyono, Amirullah Haris. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Kompetensi perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Hadi. (2011). *Jati Diri Manusia Berdasarkan Filsafat Organisme Whitehead*. Jakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi

Aksara.

- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2010). *Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Rol of Work Motivation. *International Journal Of Business and Management: Vol. 10*, 271-278.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1)*, 27-34
- Kussrianto, Bambang. (2011). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Larius, Kosay. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat*, Skripsi.(online).(googleweblight.com/?lite\_url=http://lariuskosay.blogspot.com/2013/05/pengaruh-pendidikan-pelatihan.html, hlm 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mappiare. (2012). *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional. Notoadmojo, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. Poedjawijatna. (2010). *Tahu dan Pengetahuan* Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayogi, M.A, Lesmana, M.T, Siregar, L.H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665-669
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, Azwar. (2013). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyandi dan Garniwa. (2012). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sowatno. (2011). *Manajemen Stratejik*. Bandung: Citapustaka Perintis.
- Terry, George R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Winkel, W.S. (2011). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia.