



**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. FADILLAH BAROKAH SUMUT**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Meny peroleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**AYU ISLAH**  
NPM : 1725310998

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : AYU ISLAH  
NPM : 1725310998  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FADILLAH BAROKAH  
SUMUT

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

PEMBIMBING I

(SAIMARA SEBAYANG, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. Suci Aneta Situmorang, M.Hum)

PEMBIMBING II

(FEBRIHAN LESTARIO, ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : AYU ISLAH  
NPM : 1725310998  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FADILLAH BAROKAH  
SUMUT

MEDAN, OKTOBER 2019

ANGGOTA I

(SAEMARA SEBAYANG, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(Dr. MUIHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA III

(FMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



ANGGOTA IV

(IAN LESTARIO, ST., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : AYU ISLAH  
NPM : 1725310998  
Fakultas /Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI :PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
FADILLAH BAROKAH SUMUT

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberi izin hak bebas Royalty Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalihkan-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2018



(AYU ISLAH)  
NPM : 1725310998

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Islah

Tempat /Tanggal Lahir: Naga Timbul,29 April 1995

Npm : 1725310998

Fakultas : Sosial Sains

Program studi : Manajemen

Alamat : Dusun III Desa Naga Timbul, Tanjung Morawa

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap ada fakultas sosial sains universitas pembangunan panca budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2018



*Ayu Islah*  
(AYU ISLAH)

NPM : 1725310998

No. 2375 / POP / BP / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan



FM-BPAA-2012-001

Medan, 18 Juni 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di  
Tempat

Yang terhormat, saya yang bernama

: Ayu Islah  
: Negatimbul / 29 April 1995  
: SEWO SUPRAYETNO  
: 1725310998  
: SOSIAL SAINS  
: Manajemen  
: 082276662452  
: Naga Timbul

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan Judul Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fadillah barokah sumut. Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut Ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon dibertitkkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah borcap keterangan bebas pustaka
- 4. Bertampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Bertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Bertampir foto copy STTB SLTA dilagalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Bertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Berpi sudah dijilid lak 2 exemplar 11 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa dan jilid kartas jeruk 5 exemplar untuk penguji (hentuk dan warna pengijidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Hasil Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Bertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengarsipan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Beresada melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian, dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 600.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.400.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
<b>Total Biaya</b>	<b>Rp. 2.200.000</b>
<b>Uk - 0%</b>	<b>4.200.000</b>
	<b>6.400.000</b>

18/6/2019  
Ayu Islah

Ukuran Toga : M



Terlah di terima  
berkas persyaratan  
dapat di proses  
Medan, 18-06-2019  
an. KA. BPAA  
GUGUH WAHYONO, SE., MM.

Yang terhormat  
Ayu Islah  
1725310998

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas - untuk BPAA (satu) - Mhs.ybs.

telah diperiksa oleh CPCC  
dengan Plagiarisme 58.7%  
Medan, 18 (06/2019)





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Institusi : Universitas Pembangunan Panca Budi

Program Studi : SOSIAL SAINS

Pembimbing I : Sumarna Setyawan, S.Pd, M.Pd

Pembimbing II : Febrilia Lestari, S.Pd, M.Pd

Nama Mahasiswa : AYU ISLAH

Program Studi : Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310988

Jenis Pendidikan : S1

Judul Skripsi : Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fatimah burokah sumera.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/18	- Abstrak		
	- Bab II		
	- Bab IV dan Bab V		
	Ace untuk sedang maha bika		

Medan, 26 Desember 2018

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

Febrilia Lestari, M.Pd



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
SOSIAL SAINS  
Pembimbing I : Laila SEWANGI, SE, M. Si  
Pembimbing II : Febrian Istanto, ST, M. Si  
Mahasiswa : AYU ISLAH  
Program Studi : Manajemen  
NIM / NPM : 1725310998  
Pendidikan : SI  
Judul Akhir/Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fadhah Barokah Sumut.

NO	REVISI	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
		- abstrak	h	
		- hubungan antara variabel diperhatikan	h	
		- uji validasi dan reliabilitas	h	
		- uji t-test	h	

Medan, 26 Desember 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Samudra Setiawan SE, MCI  
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST, MSi  
 Nama Mahasiswa : AYU ISLAH  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1725310998  
 Bidang Pendidikan : ~~Manajemen~~ (S)  
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Peninjauan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fasilitas Barokah Sumut.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/10	Perubahan materi Perubahan judul		
10/10	Perubahan sistematika penulisan		
10/10	Perubahan Daftar Pustaka.		
	Aze Unduh seminar proposal		

Medan, 15 September 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Febrilian Lestario, ST, MSi

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

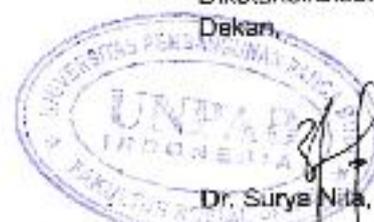
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : *Sumarta Charyati, S.Si*  
 Pembimbing II : *Jehrihan Lestari, S.Si*  
 Mahasiswa : AYU ISLAH  
 Program Studi : Manajemen  
 Pokok Mahasiswa : 1725310998  
 Bidang Pendidikan : *STP/PA*  
 Tugas Akhir/Skripsi : *Satu (1)*  
*penambah kompetensi dan kemampuan kerja terhadap*  
*kemampuan kerja di. padmahi barokah sumarta*

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11/8	- perhatikan cara penulisan skripsi di susun oleh dengan pm di - susun di susun oleh dengan in di keah indikator di susun oleh dengan landasan teori ac sesuai proposal	L L L L	

Medan, 15 September 2016

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

**KARTU KEMAJUAN MAHASISWA  
(KKM)**

: AYU ISLAH  
: 1725310998

Program Studi  
Konsentrasi

: Manajemen (S1)  
: Manajemen SDM

Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
531010101	Pendidikan Agama	W	1	3	B	3	9
531010102	Metafisika I	W	1	2	B	3	6
531010103	Bahasa Inggris Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
531010104	Pendidikan Kewarganegaraan	W	1	2	B	3	6
531010110	Pengantar Ekonomi Mikro	W	1	3	B	3	9
531010111	Pengantar Bisnis	W	1	3	B	3	9
531010112	Pengantar Akuntansi Bisnis - I	W	1	2	C	2	4
531010113	Matematika Ekonomi dan Bisnis	W	1	3	B	3	9
531010206	Metafisika - II	W	2	2	C	2	4
531010207	Pendidikan Pancasila	W	2	2	B	3	6
531010214	Pengantar Ekonomi Makro	W	2	3	A	4	12
531010215	Pengantar Akuntansi Bisnis II	W	2	2	A	4	8
531010216	Pengantar Manajemen	W	2	3	B	3	9
531010217	Statistik Ekonomi dan Bisnis - I	W	2	2	B	3	6
531010218	Metode Kuantitatif	W	2	3	B	3	9
531015205	Bahasa Inggris Bisnis - II	W	2	2	C	2	4
531010308	Bahasa Indonesia/ Penulisan Ilmiah	W	3	3	B	3	9
531010319	Manajemen Pemasaran	W	3	3	B	3	9
531010320	Statistik Ekonomi dan Bisnis - II	W	3	2	B	3	6
531010325	Akuntansi Biaya	W	3	3	A	4	12
531010326	Manajemen Keuangan - I	W	3	3	B	3	9
531010327	Manajemen Operasional - I	W	3	2	B	3	6
531010328	Manajemen Pengendalian Usaha	W	3	3	B	3	9
531010343	Prilaku Organisasi	W	3	3	A	4	12
531010421	Operation Research	W	4	3	B	3	9
531010429	Manajemen SDM - I	W	4	3	A	4	12
531010430	Wirausaha Koperasi	W	4	3	B	3	9
531010431	Akuntansi Manajemen	W	4	3	B	3	9
531010432	Manajemen Risiko	W	4	3	B	3	9
531010444	Manajemen Operasional - II	W	4	2	B	3	6
531010445	Manajemen Keuangan - II	W	4	3	B	3	9
531010522	Sistem Informasi Manajemen Bisnis	W	5	3	B	3	9
531010533	Manajemen SDM - II	W	5	3	B	3	9
531010534	Studi Kelayakan Bisnis	W	5	3	A	4	12
531010535	Ekonomi Manajerial	W	5	3	B	3	9
531010536	Manajemen Strategi	W	5	3	B	3	9
531010537	Ekonomi Bisnis Internasional	W	5	3	A	4	12
531010538	Perpajakan	W	5	3	A	4	12
531010623	Metode Penelitian Bisnis	W	6	3	A	4	12
531010624	Aspek Hukum Dalam Bisnis	W	6	3	B	3	9

: AYU ISLAH

Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
531010639	Kewirausahaan	W	6	3	B	3	9
531010640	Total Quality Manajemen	W	6	3	B	3	9
531010641	Teori Pengambilan Keputusan	W	6	3	A	4	12
531010642	Business Plan/Budgeting	W	6	3	A	4	12
531014848	Seminar Manajemen SDM	W	6	3	A	4	12
531010709	Metafisika III	W	7	2	B	3	6
531010747	Magang	W	7	4	B	3	12
531014763	Manajemen Konflik	P	7	3	R	3	9
531014764	Training and Development	P	7	3			
531014765	Leadership	W	7	3	B	3	9
531014766	Manajemen Kinerja	W	7	3	B	3	9
531014767	Teori dan Design Organisasi	W	7	3	A	4	12
531010889	Comprehensive	W	8	2			
531010890	Skripsi	W	8	4			
Jumlah SKS Terambil				141			455
IP Kumulatif				3.23			

Dekan,



Keterangan :

- W/P = Wajib/Pilihan
- NH = Nilai Huruf
- NA = Nilai Angka

Tanjung Merawa, 20 November 2018

Nomor : 150/FBS/XII/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Balasan Permohonan Izin Research

Kepada  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan

U.p Dekan,

Menunjuk Surat Saudara No. 3175 /17/FSSM/2018 perihal Permohonan Izin Permohonan Research dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan Saudara pada prinsipnya dapat kami setujui, Adapun Mahasiswa/i tersebut adalah :

Nama : AYU ISLAH  
Npm : 1725310998  
Prodi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fadillah Barokah Sumut.

Riset dapat dilakukan mulai tanggal 22 November-7 Januari 2018 sesuai dengan Jam Kerja di PT. Fadillah Barokah Sumut.

Kami tidak menyediakan fasilitas apapun, dan pengaturan lebih lanjut harap berhubungan dengan Bagian SDM dan Administrasi.

Demikian yang dapat disampaikan, Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

DIREKTUR  
  
PT. FADILLAH BAROKAH SUMUT  
ELLA FADILLAH



## ABSTRAK

Perusahaan Fadillah Barokah Sumut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transporter limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang memiliki beberapa alat pengangkutan yang telah memiliki izin untuk menyelenggarakan pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun. Serta kerja sama antar *vendor* dan kerja sama secara formal dengan pihak pemanfaat dan pemusnah limbah B3. (Bahan Berbahaya dan Beracun). Serta kerja sama secara formal dengan pemanfaat dan pemusnah limbah B3. (Bahan Berbahaya dan Beracun). Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang di proses dan di analisis dengan menggunakan Regresi linear berganda. Lalu melakukan uji kualitas data digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *signifikan* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian menggunakan uji t, dan uji f serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah barokah sumut, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap lingkungan kerja PT. Fadillah barokah sumut.

**Kata Kunci : kompetensi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

The North Sumatra Fadillah Barokah Company is a company engaged in the transport of B3 waste (Dangerous and Toxic Material) which has several means of transportation that already have licenses to carry out transportation of hazardous and toxic waste. And cooperation between vendors and formal cooperation with the parties utilizing and destroying B3 waste. (Hazardous and toxic materials). And formal cooperation with the users and destruction of B3 waste. (Hazardous and toxic materials). The purpose of the authors conducted research to find out and analyze the effect of competence on employee performance and to determine the work environment on the performance of employees of PT. Fadillah Barokah North Sumatra. The results of this study were collected through a questionnaire that was processed and analyzed using multiple linear regression. Then do the data quality test used is a validity test using significant and reliability testing using Cronbach Alpha. To test the hypothesis in this study. The study used the t test, and the f test and conducted a determination test. The results of this study indicate that there is a significant influence between competence on employee performance at PT. Fadillah barokah sumut, and there is a significant influence between competence on the work environment of PT. Fadillah Barokah Sumut.

**Keywords: Competence And Work Environment, Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal *outline* yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fadillah Barokah Sumut**” Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ketulusan dengan meraih gelar sarjana Stara Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar -besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.M. Isa Indrawan, SE , MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr, Surya Nita, SH, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Social Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulis skripsi ini .
4. Bapak Saimara Sebayang, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST, M.Si., selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan kemudahan didalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh Staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya. Ayahanda Siswo Suprayetno dan Ibunda Maimunah Br. Ritonga yang selalu memberikan semangat & doa kepada saya.
8. Untuk abang saya yang saya sayangi Dedi Siswanto, SE yang telah memberikan dukungan dan doa kepada saya dan seluruh keluarga saya.
9. Sahabat- sahabatku Rika yulianti, Anita Usman, Citra Dewi, Febri Zai, Rosma Wati, Wiska Yulia, Siti Walidah, Nur Ainun, Putri Permata Sari, Ayu Hildayati, Lely Khairuna, Dhimas Aditya. Nurul Ariska, Sri Kartika, Rify Anisa, Elfitri. Semoga persahabatan kita akan terjalin sampai kapanpun.
10. Rekan – rekan mahasiswa jurusan Manajemen, yang telah member bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu terselasaikannya skripsi ini.

Medan, Oktober 2019

Penulis

**AYU ISLAH**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
PERSTUJUAN UJIAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR. ....	vi
DAFTAR ISI. ....	viii
DAFTAR TABEL. ....	xi
DAFTAR GAMBAR. ....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah. ....	3
B. Identifikasi Masalah. ....	3
C. Batasan Masalah .....	3
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	4
E. Keaslian Penelitian.....	4
<b>BAB II. KAJIAN TEORITIS.</b> .....	<b>6</b>
A. Uraian Teori. ....	6
1. Kompetensi . ....	6
a. Pengertian Kompetensi. ....	6
b. Tipe Kompetensi .....	7
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi....	11
d. Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia	15
2. Lingkungan Kerja. ....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	19
c. Faktor–Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	24
3. Kinerja .....	25
a. Pengertian Kinerja .....	25
b. Faktor–Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	27
c. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	28
d. Penilaian Kinerja .....	29
B. Penelitian Terdahulu. ....	33
C. Kerangka Konseptual. ....	34
D. Hipotesis Penelitian. ....	35
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.</b> .....	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian. ....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
1. Tempat Penelitian. ....	36

2.	Waktu Penelitian.....	36
C.	Populasi Dan Sampel.....	37
1.	Populasi.....	37
2.	Sampel.....	37
D.	Jenis Dan Sumber Data.....	37
1.	Jenis Data.....	37
2.	Sumber Data.....	37
E.	Definisi Operasional.....	37
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
1.	Dokumentasi.....	40
2.	Wawancara.....	40
3.	Kuisisioner.....	41
G.	Teknik Analisa Data.....	42
a.	Uji Validitas (Kelayakan).....	42
b.	Uji Reabilitas (Kehandalan).....	43
H.	Uji Asumsi Klasik.....	43
1.	Uji Normalitas.....	43
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.	Uji Multikolinieritas.....	45
I.	Uji Hipotesis (Kesesuaian).....	45
a.	Uji t (Parsial).....	45
b.	Uji F (Serempak/Simultan).....	45
c.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
d.	Regresi Linear Berganda.....	47
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A.	Hasil penelitian.....	48
1.	Deskripsi Penelitian.....	48
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	49
3.	Struktur Organisasi.....	50
4.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
a.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
b.	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	58
c.	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
5.	Deskripsi hasil variabel penelitian.....	59
6.	Uji Kulaitas Data.....	65
a.	Uji Validitas Data.....	65
b.	Uji Reabilitas Data.....	67
7.	Uji Asumsi Klasik.....	68
a.	Uji Normalitas Data.....	68
b.	Uji Heterokedestitas.....	70
c.	Uji Multikolinearitas.....	71
8.	Hipotesis.....	72
a.	Uji t (Persial).....	72
b.	Uji f (Simultan).....	73
9.	Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
10.	Regresi Linear Berganda.....	75
B.	Pembahasan.....	77
1.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	77

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
3. Pembahasan Kinerja Karywan .....	78

<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	80
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80

**DAFTAR PUSTAKA.**

**LAMPIRAN**

**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

<b>NO</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1.	Penelitian Terdahulu .....	33
3.1.	Rincian Waktu Peneltian .....	36
3.2.	Definisi Operasional. ....	38
3.3.	Skala Penilaian Likert. ....	41
4.1.	Skala Likert .....	57
4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
4.5.	Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi .....	60
4.6.	Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja .....	61
4.7.	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	63
4.8.	Hasil Uji Validitas Instrument Kompetensi .....	66
4.9.	Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja .....	66
4.10.	Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan .....	67
4.11.	Hasil Uji Reabilitas Instrument Kompetensi,Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan .....	68
4.12.	Uji Multikolinearitas .....	71
4.13.	Hasil Signifikan Persial (Uji-T) .....	72
4.14.	Hasil Signifikan Persial (Uji-F) .....	73
4.15.	Hasil Uji Kofesien Determinasi .....	74
4.16.	Hasil Regresi Linear Berganda .....	76

## DAFTAR GAMBAR

<b>NO</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . .....	34
4.1	Gambar Uji Normalitas .....	69
4.2	Gambar Heterokedastitas .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>NO</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kuisisioner Penelitian. ....	81

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang.

Hal ini memacu setiap perusahaan agar selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agar perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan atau sasaran yang di inginkan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membandingkan pencapaian saat ini dengan sebelumnya.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi. (Watson Wyatt dioalah Ruky, 2009 : 106)

Peningkatan kompetensi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu

tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para karyawan. Kompetensi kerja yang tinggi, seseorang karyawan akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompetensi faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tersebut dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Perusahaan Fadillah Barokah Sumut merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transporter limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang memiliki beberapa alat pengangkutan yang telah memiliki izin untuk menyelenggarakan pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun. Serta kerja sama antar *vendor* dan kerja sama secara formal dengan pihak pemanfaat dan pemusnah limbah B3. (Bahan Berbahaya dan Beracun).

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan pada perusahaan Fadillah Barokah Sumut, masalah yang terjadi adalah banyaknya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dilakukan disebabkan kemampuan karyawan yang kurang produktif. serta lingkungan kerja yang tidak begitu nyaman dikarenakan suasana kerja antar karyawan dan atasan kurangnya koordinasi antar team. dan karyawan belum

mampu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dilakukan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melihat pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dilakukan disebabkan kemampuan karyawan yang kurang produktif.
2. Serta lingkungan kerja yang tidak begitu nyaman dikarenakan suasana kerja antar karyawan dan atasan kurangnya koordinasi antar team.
3. Karyawan belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dilakukan dengan tepat waktu.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas mengenai kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Fadillah Barokah Sumut.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut.
- b. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk dapat mengembangkan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

## **b. Manfaat Praktis**

### 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan yang berkenaan dalam upaya optimalisasi kinerja perusahaan

### 2) Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian merupakan replikasi dari penelitian Nuria Khusna (2015) yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di CV Sunteak Alliance Jepara) Sedangkan penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Observasi : Penelitian yang dilakukan sebelumnya dilakukan di CV Sunteak Alliance Jepara. Penelitian ini dilakukan di PT. Fadillah Barokah Sumut.
2. Variabel : Penelitian yang dilakukan sebelumnya dilakukan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini dilakukan dengan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Waktu : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014. Sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2018

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Uraian Teori**

#### **1. Kompetensi**

##### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Hutapea dan Thoha (2010 : 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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, menurut Wibowo (2012 : 86) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Moehariono (2012 : 3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011 : 126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Wibowo (2012 : 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

#### **b. Tipe Kompetensi**

Menurut Wibowo (2012:91), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau

membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.

- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non verbal.
- 4) *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang di perhitungkan.
- 5) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang : team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 6) *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
- 7) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja
- 8) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan

pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

- 9) *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 10) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 11) *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
- 12) *Thinking competency*, berkenaan dengan : berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

Menurut Moehariono, (2012) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

#### 1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam

upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut Moeheriono (2012:13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar,yaitu sebagai berikut :

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental..

## 2) Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia.Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam

kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moehariono, 2012 :42).

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization vision framework*), karena hal ini merupakan sebuah *core ideology* yang terdiri atas *core value* dan *purposes* di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya *value* dan *core competence*, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut.

### **c. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2012:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki

sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer

dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

#### 5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

#### 6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapadani antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### **d. Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2012 : 208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi

kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan membutuhkan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikansarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut Thoha (2010:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu.

#### 1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya

pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, karyawan yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

## 2) Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan – karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

## 3) Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan

mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

#### 4) Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Terry (2016:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya menurut Budiyono (2014:51) bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi organisasi tersebut. Menurut Gomes (2013:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling

berinteraksi menurut pola tersebut dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Swastha dan Sukotjo (2014:26-27) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor didalamnya yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Sedangkan Nitisemito (2010:183) berpendapat bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja, sehingga nantinya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Garnida (2013:129) menyatakan bahwa karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang lebih baik bagi kinerja karyawan.

Menurut Ballback dan Slater (dalam Susanti 2014:13) lingkungan non fisik adalah budaya organisasi yang menentukan perilaku orang di dalamnya, dimana budaya organisasi itu di tentukan oleh struktural formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Penyusunan organisasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesimpang siuran tugas dan tanggung jawab masing-masing individu.

## **2) Jenis-jenis Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016:12) jenis lingkungan kerja terbagi dua, yaitu:

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, dan meja.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2010:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2016:21) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan.

## 3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di tunjang oleh suatu lingkungan kerja yang

sesuai. Situasi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiataannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja.

Berikut beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2016:41) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur / suhu udara ditempat kerja

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

3. Kelembapan di tempat kerja

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

#### 4. Kebisingan di tempat kerja

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

#### 5. Getaran mekanisme ditempat kerja

Getaran mekanisme artinya getaran yang di timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengaggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi ini beresonansi dengan mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

6. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawan dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang di sekitarnya. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Untuk itu di perlukan ventilasi ruangan agar udara di dalam ruangan dapat berputar dengan baik.

10. Musik di tempat kerja

Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Jika seorang pegawai yang sedang sedih mendengarkan lagu yang lebih tenang maka akan mempengaruhi mood karyawan dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Menurut teori motivasi kebutuhan maslow, manusia membutuhkan rasa aman. Lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak takut terhadap ancaman bahaya dari pencuri, penyusup, dan lain sebagainya. Maka dari itu organisasi dapat memanfaatkan tenaga *security* atau satpam untuk menjaga keamanan tempat kerja dan memasang cctv di setiap sudut-sudut penting di tempat kerja.

**4) Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:20) manfaat lingkungan kerja adalah

menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang memiliki semangat kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **3. Kinerja**

#### **a) Pengertian Kinerja**

Menurut Rivai, Basri dalam Sinambela (2012:6)“ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama”. Menurut Moheriono (2013:60) “kinerja atau *performance* adalah 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 di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Pengertian

kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi.

Menurut Sofyan (2013:19) pengertian kinerja dari beberapa ahli yaitu dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan pemerintah, organisasi profesi, dan organisasi lainnya yang bergantung).

Menurut Prawirosentono (2015:54) kinerja seorang karyawan akan baik jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri

dari kelompok variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

**b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (skill). Artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Di samping itu sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Menurut Mathis (2016 : 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan

untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Untuk lebih rincinya dapat kita lihat dari penjelasan menurut Syafri dalam Mangkuprawita (2015:1550).

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberi dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja para pegawai.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh para rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor system meliputi system kerja, fasilitas dan infastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.
5. Faktor intelektual (*situasional*), meliputi tekanan dan lingkungan eksternal dan internal.

### c) **Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2011:68) karakteristik orang yang memiliki kinerja

tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

**d) Penilaian Kinerja**

Menurut Handoko (2012:112) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Handoko (2012:122) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan prilaku yaitu penilaian prilaku-prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan

kualitas pekerjaan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Mangkunegara (2015:27) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jenis dan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan

pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Selanjutnya menurut Robbins, (2016:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dapat dinilai dari :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016 : 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.

### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

### 6. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

### 7. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 8. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

### 9. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 10. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan pada PT. Fadillah Barokah Sumut pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda, yang dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

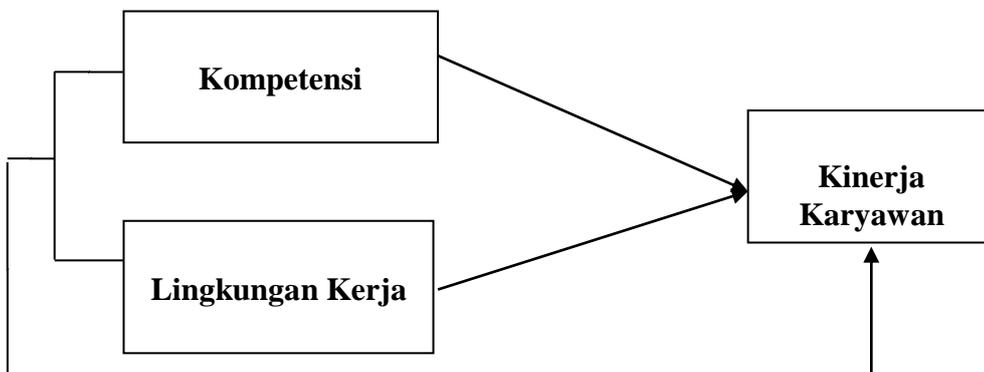
No	Peneliti	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Siti Untari (2014)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Buana Mas Jaya Surabaya.	Variabel X : Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan korelasi berganda 75,2% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat.
2.	Ilham Ataunur (2015)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk.	Variabel X: Kompetensi Dan Pelatihan  Variabel Y Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi sebesar 73% .hal ini mempertegas bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat tergantung pada seberapa baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan seberapa efektif pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.
3.	Nuria Khusna (2015)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan CV Sunteak Alliance Jepara	Variabel X : Kompensasi dan Lingkungan kerja Variabel Y Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara persial dengan uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t –hitung

				(2,843) t – tabel (1,998) selanjutnya dalam uji f menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan f- hitung (12,054) > f – tabel (3,09).
--	--	--	--	---

Sumber : *Diolah Penulis(2018)*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Berikut gambaran kerangka konseptual pada penelitian ini. Dalam kerangka konseptual berikut bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan karena kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja. Dan dapat dilihat juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya. Kerangka konseptual ini bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti.



Sumber : *Diolaholeh Penulis 2018*

**Gambar 2.1**

## 1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Sugiyono, 2014:96).

Hipotesis penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>: Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara persialsignifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Fadillah Barokah Sumut.

H<sub>2</sub>: Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Fadillah Barokah Sumut.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Ada pun bentuk penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas yang membuktikan adanya pengaruh antar variabel bebas Kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Fadillah Barokah Sumut yang beralamat di Jalan Karya Darma No. 276, Tanjung Morawa.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2018 sampai dengan Desember 2018

**Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian**

Kegiatan	Agust 2018				Sept 2018				Okt 2018				Nov 2018				Des 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra Riset																				
Penyusunan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Riset																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:62) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di PT. Fadillah Barokah Sumut yang berjumlah 45 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 67). Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut yang berjumlah 45 karyawan.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Data yang diperoleh bersifat kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numeric atau angka.

### **2. Sumber Data**

Sumber data menggunakan data skunder yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kusioner yang dilakukan oleh peneliti.

## **E. Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat terdiri dari kinerja karyawan.

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini defenisi operasional yang diukur dua variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

**Table 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	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.	1. Pengetahuan	1. Karyawan memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan. 2. Karyawan memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan yang baik.	Skala Likert
		2. Keterampilan	1. Karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi. 2. Karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	
		3. Perilaku	1. karyawan selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu 2. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	

		4. Pengalam kerja	<p>1. karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan pengalaman kerja yang dimiliki.</p> <p>2. karyawan mampu menyampaikan gagasan atau ide baik secara lisan maupun tulisan.</p>	
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi.	1. Lingkungan Fisik	<p>1. Peralatan kantor</p> <p>2. Ruang kerja</p> <p>3. Alat komunikasi</p>	Skala Likert
		3. Lingkungan Non Fisik	<p>1. Kerjasama inti</p> <p>2. Kepercayaan</p> <p>3. Kamanan kerja</p>	
Kinerja (Y)	kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan yang strategis, kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga menyatakan tentang bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.	1. Kualitas	<p>1. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas karyawan.</p> <p>2. Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan pernah perhitungan.</p>	Skala Likert
		2. Inisiatif	<p>1. Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.</p> <p>2. Karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil dari perusahaan.</p>	
		3. Ketepatan Waktu	<p>1. Karyawan tidak menunda atas pekerjaan yang diberikan.</p> <p>2. Karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.</p>	
		4. Kemampuan	1. keakuratan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan	

			pekerjaan yang merupakan yang membanggakan diri. 2. karyawan telah mampu dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga hasilnya memuaskan.	
		5. Komunikasi	1. Karyawan mampu saling menghargai satu sama lain dalam bekerja. 2. Terdapat kerja sama reka sekerja didalam perusahaan.	

Sumber :*diolaholeh penulis 2018*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

### **1. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2010:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Fadillah Barokah Sumut dan data-data lain yang mendukung.

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013 :194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap PT. Fadillah Barokah Sumut untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

## 3. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan objek penelitian yaitu PT. Fadillah Barokah Sumut dengan menggunakan skala likert (*likert scale*). Menurut Sugiyono (2013:132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternatif pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel 3.5 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju/Tepat	5
2	Setuju /Tepat	4
3	Kurang Setuju /Tepat	3
4	Tidak Setuju /Tepat	2
5	Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013)

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi X dan Y

N = Banyaknya subjek penelitian

X = Skor butir soal

Y = Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2010:170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliability (reliabilitas) berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu berwaktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Imam Ghozali (2013 :47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = varians total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya)

## H. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal

atau tidak (Ghozali, 2013 :147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat

heteroskedastisitas. Apabila tidak dapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berarti adanya hubungan lini yang sempurna atau pasti diantara beberapa variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas data dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan  $VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinearitas.  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinearitas.

**I. Hipotesis**

**a. Uji Signifikan Parsial ( Uji-t )**

Uji t statistik dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya.

Kriteria uji yang digunakan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu berupa variabel kompetensi dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu berupa variabel kompetensi dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Uji F statistik bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh positif

dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan adalah:

- 1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (Kompetensi dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- 2)  $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien Determinasi ( $R^2$ ) semakin besar menunjukkan semakin baik kemampuan  $X$  dan  $Y$  dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil, maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu berupa variabel Kompetensi ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja, dan yang diteliti terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dimana:

$D$  = Koefisien Determinan.

$R^2$  = Nilai Koefisien Berganda

100 % = Presentase Kontribusi

#### **d. Analisis Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara persial maupun secara simultan. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *SPSS 23 (Statistical Product And Service Solution)*.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi

X1 : Kompetensi

X2 : Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  : Standar Error

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Data yang diperoleh penulis yaitu dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Fadillah Barokah Sumut Tanjung Morawa.

#### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

PT. Fadillah Barokah Sumut adalah perusahaan yang bergerak dibidang transporter dan pengumpulan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) skala nasional yang beralamat di Jl. Karya Dharma No.276 Tanjung Morawa B Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang Sumatera Utara. PT. Fadillah Barokah Sumut memiliki sejumlah alat pengangkutan yang telah memiliki izin untuk menyelenggarakan pengangkutan limbah B3 Serta kerja sama secara formal dengan pemanfaat dan pemusnah limbah B3. Tidak dapat dipungkiri penanganan limbah yang dijalankan ini memiliki resiko pencemaran lingkungan, oleh sebab itu perusahaan memiliki asuransi pencemaran lingkungan hidup untuk mengantisipasi segala kemungkinan yang akan terjadi.

Perusahaan tersebut juga memiliki izin dari kementerian lingkungan hidup dan kehutanan beserta ijin dari kementerian perhubungan. Perusahaan ini hadir sebagai solusi pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (limbah B3) dan sebagai mitra bagi perusahaan yang mengikuti audit lingkungan untuk menangani pengelolaan limbah B3 yang dihasilkan dari industri-industri yang ada di Sumatera.

## **2. Visi Dan Misi PT. Fadillah Barokah Sumut**

### **Visi**

3. Menjadi perusahaan global yang berwawasan lingkungan dalam usaha penanganan Limbah Industri.
4. Menjadi perusahaan kelas satu dalam industry jasa penanganan limbah.
- 5.

### **Misi**

1. Berupaya memberikan kontribusi kepada stake holder (Masyarakat, Pemerintah, Customer, Vendor, Employe) dalam pelestarian lingkungan.
2. Melindungi, memelihara dan membina sumber daya manusia dari ancaman pencemaran.



### *Job Description*

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Direktur Utama

1. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
4. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapat dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
5. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
6. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
7. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang, administrasi, kepegawaian, hingga pengangkutan dan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3)
8. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Manager Operasional

1. Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan
2. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan
3. Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi
4. Mengawasi pengumpulan dan pengelolaan Limbah B3
5. Membuat atau merencanakan pengembangan operasi dalam jangka pendek maupun panjang .

6. Meningkatkan system operasional proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
7. Melakukan pertemuan rutin dengan direktur eksekutif secara berkala
8. Melakukan pencairan cek untuk biaya agen
9. Mengatur anggaran dan mengelola biaya
10. Mengelola program jaminan kualitas

#### Tugas Dan Tanggung Jawab HRD

1. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, dalam hal termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
2. Membuat system HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, *job description*, *training*, and *development*, *system* dll.
3. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
4. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu .
5. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
6. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan, gaji, bonus dan tunjangan.
7. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbarui masa berlakunya kontrak

8. Melakukan tindakan disiplin pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Driver

1. Menjaga keselamatan diri serta keamanan Limbah B3 yang telah diangkut dari dalam maupun luar kota.
2. Menjaga dan merawat asset perusahaan baik kendaraan itu sendiri maupun barang-barang berharga perusahaan yang ada di kendaraan.
3. Bertanggung jawab penuh atas dokumen (manifest) pengangkutan limbah berbahaya dan beracun (B3)

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Helper

1. Ikut serta menjaga keselamatan diri serta keamanan Limbah B3 yang telah diangkut dari dalam maupun luar kota.
2. Mendampingi dan membantu supir dalam pengangkutan dan pengiriman Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)
3. Ikut bertanggung jawab penuh atas dokumen manifest pengangkutan limbah B3.

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Manager Satpam

1. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh dilokasi kerja
2. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan penempatan dilokasi masing-masing.
3. Melakukan pemeriksaan pada tamu / pemilik yang akan masuk ke area kerja
4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang akan memasuki area kerja
5. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar

6. Khusus untuk mobil bak terbuka / tertutup harus diperiksa, muatan dan surat jalan.
7. Melaporkan setiap saat melalui HT keadaan sekitar atau situasi ke Posko
8. Pintu Pagar / Gerbang harus selalu tertutup, anggota harus stand-by ditempat
9. Menjaga dan memelihara asset dan Investasi perusahaan
10. Menertibkan parkir mobil dan motor pada saat parker
11. Anggota bertanggung jawab atas tugas dan fungsi, selama melaksanakan tugas.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Marketing

1. Menganalisa dan mengobservasi harga, kebutuhan dan kompetisi.
2. Merancang dan menunjukan ide-ide dan strategi dalam mencari penghasil untuk bekerja sama dalam pemanfaatan limbah B3.
3. Menjaga dan meningkatkan jumlah penghasil Limbah B3
4. Menyiapkan prospek klien baru
5. Menganalisa data keuangan klien dengan tujuan penaksiran investasi klien
6. Merekomendasikan strategi investasi yang sesuai dan menguntungkan untuk klien.
7. Menjalin komunikasi yang baik dengan penghasil
8. Memiliki keterampilan secara kuantitatif yang baik .
9. Mempertahankan Penghasil yang telah bekerja sama

#### Tugas dan Taanggung Jawab Bagian Keuangan

1. Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.

2. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan
3. Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentuka setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
4. Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan
5. Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek
6. Bekerjasama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Kepala Gudang

1. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
2. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
3. Mengawasi dan mengontrol semua Limbah yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP
4. Melakukan pengecekan pada Limbah sesuai dengan karakteristiknya
5. Membuat perencanaan, pengawasan, dan laporan pergudangan.
6. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja
7. Memastikan aktivitas keluar masuk Limbah berjalan lancar
8. Melaporkan semua transaksi keluar masuk Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) dari dan kegudang dengan selalu mengisi log book lapangan

#### Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Adm. Gudang

1. Rutin melaporkan logbook lapangan kepada bagian pengangkutan

2. Memastikan kesesuaian limbah yang diangkut dengan B.A.P (Berita Acara Pengangkutan) serta document manfaat yang telah diangkut agar tidak terjadinya keselisian kuantiti.
3. Menyiapkan kelengkapan safety untuk pembongkaran limbah bahan berbahaya dan beracun (B3).

#### Tugas dan Tanggung Jawab K3 Umum

1. Pengelolaan statistik kecelakaan
2. Mendesain system, standar, program
3. Menjadi motor organisasi fungsional K3
4. Pengembangan program pelatihan K3.
5. Menjadi instruktur pelatihan K3
6. Melakukan evaluasi implementasi program K3
7. Menangani kedaruratan kebakaran
8. Pengontrolan kecepatan kendaraan
9. Pelaporan kecelakaan ke instansi pemerintah terkait
10. Perawatan peralatan tanggap darurat
11. Pengurusan perijinan K3 ke pemerintah terkait.
12. Pengukuran kebisingan, penerangan, kadar oksigen dan gas berbahaya.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Mekanik

1. Pemeliharaan sarana, prasarana, dan peralatan
2. Servis kendaraan
3. PM Check kendaraan
4. Perbaikan dan perawatan peralatan tanggap darurat

5. Perawatan dan perbaikan sarana komunikasi tanggap darurat

Tugas dan tanggung Jawab Admin Pengangkutan.

1. Pengambilan data penerimaan List Limbah dari penghasil yang akan diangkut limbahnya.
2. Mengatur jadwal untuk pengangkutan
3. Melakukan tugas administrasi terima dokumen manfaat limbah B3.
4. Perbarui dan kompilasi laporan bulanan terkait pengelolaan dan pengumpulan limbah B3
5. Memelihara dan memperbarui logbook keluar masuk limbah B3
6. Melaporkan kegiatan pengumpulan dan pengiriman pertiga bulan

#### 4. Deskripsi Karakteristik Responden

Penulis melakukan penelitian secara kuantitatif yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Fadillah Barokah Sumut sebanyak 45 karyawan.

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sample penelitian. Dari uraian karakteristik responden yang didapat dari kuesioner yang telah penulis sebar, data yang diperoleh penulis dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju/Tepat	5
2	Setuju /Tepat	4
3	Kurang Setuju /Tepat	3
4	Tidak Setuju /Tepat	2
5	Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Kompetensi (X1) Lingkungan Kerja (X2) maupun kinerja karyawan (Y).

**a. Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

**1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	0.666667
2	Perempuan	15	0.333333
	<b>Total</b>	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018 dioalah)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 30 orang pria (66,6%), dan wanita sebanyak 15 orang (33,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada pada tabel berikutini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 – 30	15	0.333333333
2	31 – 40	20	0.444444444
3	41 – 50	9	20%
4	➤50	1	0.022222222
	<b>Total</b>	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018. diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 20 orang (44,4%) sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang (2,2%) hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

**c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	30	0.666666667
2	Diploma	3	0.066666667
3	S1	12	0.266666667
	<b>Total</b>	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018. diolah)

Dari tabel dapat di dengan kelompok terbesar untuk pendidikan SMA sebanyak 30 orang (66,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan diploma sebanyak 3 orang (6,6%), karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Fadillah Barokah Sumut yaitu memiliki ijazah SMA untuk bekerja dilapangan tetapi harus memiliki kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

**5. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian**

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kompetensi pada PT. Fadillah Barokah Sumut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor angket untuk variabel kompetensi**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH									
	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%							
1	26		0.57778	12		0.26667	7		0.15556	0		0		0		0		45		100%
2	26		0.57778	17		0.37778	2		0.04444	0		0		0		0		45		100%
3	24		0.53333	18		0.4	3		0.06667	0		0		0		0		45		100%
4	24		0.53333	17		0.37778	4		0.08889	0		0		0		0		45		100%
5	26		0.57778	16		0.35556	3		0.06667	0		0		0		0		45		100%
6	24		0.53333	20		0.44444	1		0.02222	0		0		0		0		45		100%
7	29		0,64444	15		0,33333	1		0,02222	0		0		0		0		45		100%
8	25		0,55556	16		0,35556	4		0,08889	0		0		0		0		45		100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagaiberikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemahaman semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai karyawan selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

6. Dari jawaban keenam mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kemampuan menyampaikan gagasan atau ide, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%.

PT. Fadillah Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan 8 pertanyaan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Fadillah Barokah Sumut.

**Tabel 4.6**  
**Skor angket untuk variabel lingkungan kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	60,0	14	31,11	4	8,88	0	0	0	0	45	100%
2	28	62,22	10	22,2	7	15,5	0	0	0	0	45	100%
3	27	60	13	28,8	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
4	26	57,7	14	31,11	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
5	29	64,4	16	35,5	0	0	0	0	0	0	45	100%
6	26	57,7	18	40	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
7	23	51,11	16	35,5	6	13,3	0	0	0	0	45	100%
8	33	73,3	10	22,2	2	4,4	0	0	0	0	45	100%
9	26	57,7	14	31,11	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
10	26	57,7	15	33,3	4	8,88	0	0	0	0	45	100%
11	23	51,11	16	35,5	6	13,3	0	0	0	0	45	100%
12	28	62,22	10	22,2	7	15,5	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai suasana nyaman ditempat kerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60.0%
2. Dari jawaban kedua mengenai penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,22%
3. Dari jawaban ketiga suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja,responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
4. Dari jawaban keempat ruangan yang disediakan cukup luas, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
5. Dari jawaban kelima kebersihan dilingkungan perusahaan dikelolah dengan baik,responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,4%
6. Dari jawaban ke enam tidak ada suara yang mengganggu dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
7. Dari jawaban ketujuh komunikasi yang baik dengan atasan dan teman kerja , responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,11%
8. Dari jawaban ke delapan kerja sama yang baik dengan teman kerja akan mempermudah segala urusan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 73,3%
9. Dari jawaban ke sembilan perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

10. Dari jawaban ke sepuluh hubungan antar sesama rekan membantu saudara dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

11. Dari jawaban ke sebelas pimpinan dapat menciptakan suasana yang kondusif bersama bawahan, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,11%

12. Dari jawaban ke dua belas pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel lingkungan kerja yang ada pada PT. Fadillah Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan dengan 12 pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti .

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan adalah :

**Tabel 4.7**  
**Skor angket untuk variabel kinerja karyawan**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	0,57777	15	0.31111	4	0.08889	0	0	0	0	45	100%
2	25	0,55555	18	0.4	4	0.08889	0	0	0	0	45	100%
3	23	0.51111	18	0.4	4	0.08889	0	0	0	0	45	100%
4	30	0.66667	14	0.31111	1	0.02222	0	0	0	0	45	100%
5	27	0.6	16	0.35556	2	0.04444	0	0	0	0	45	100%
6	24	0.53333	20	0.44444	1	0.02222	0	0	0	0	45	100%
7	30	0.66667	12	0.26667	3	0.06667	0	0	0	0	45	100%
8	25	0.55556	18	0.4	2	0.04444	0	0	0	0	45	100%
9	25	0.55556	17	0.37778	3	0.06667	0	0	0	0	45	100%
10	30	0.66667	9	0.2	6	0.13333	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Dari jawaban pertama mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan standart kualitas perusahaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7 %
- b. Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,5 %
- c. Dari jawaban ketiga mengenai temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,11 %
- d. Dari jawaban keempat mengenai cepat menyelesaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil perusahaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,6 %
- e. Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda atas pekerjaan yang diberikan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60 %
- f. Dari jawaban keenam mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan tepat waktu, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3 %
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,6%
- h. Dari jawaban kedelapan mengenai kemampuan dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga hasilnya memuaskan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,5%

- i. Dari jawaban kesembilan mengenai saling menghargai satu sama lain dalam bekerja, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,5%
- j. Dari jawaban kesepuluh mengenai kerja sama yang baik antar karyawan dengan rekan sekerja didalam perusahaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,6%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. Fadillah Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan 10 pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

## **6. Uji Kualitas Data**

### **1. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2017 : 52). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak di ukur. Menurut (Ghozali, 2017 : 52), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk  $df =$

n-2, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel Kompetensi validitas datanya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Kompetensi (X1)**

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,762	0,294	0,000<0,05	valid
2	0,422	0,294	0,000<0,05	valid
3	0,610	0,294	0,000<0,05	valid
4	0,591	0,294	0,000<0,05	valid
5	0,382	0,294	0,000<0,05	valid
6	0,436	0,294	0,000<0,05	Valid
7	0,402	0,294	0,000<0,05	Valid
8	0,641	0,294	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat nilai  $R_{hitung}$  untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,294) berdasarkan kriteria uji validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X2)**

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,372	0,294	0,000<0,05	Valid
2	0,620	0,294	0,000<0,05	Valid
3	0,410	0,294	0,000<0,05	Valid
4	0,547	0,294	0,000<0,05	Valid
5	0,300	0,294	0,000<0,05	Valid
6	0,368	0,294	0,000<0,05	Valid
7	0,640	0,294	0,000<0,05	Valid
8	0,552	0,294	0,000<0,05	Valid
9	0,419	0,294	0,000<0,05	Valid
10	0,541	0,294	0,000<0,05	Valid
11	0,640	0,294	0,000<0,05	Valid
12	0,620	0,294	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat nilai  $R_{hitung}$  untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,294) berdasarkan kriteria uji validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,496	0,294	0,000<0,05	Valid
2	0,513	0,294	0,000<0,05	Valid
3	0,350	0,294	0,000<0,05	Valid
4	0,455	0,294	0,000<0,05	Valid
5	0,504	0,294	0,000<0,05	Valid
6	0,532	0,294	0,000<0,05	Valid
7	0,651	0,294	0,000<0,05	Valid
8	0,590	0,294	0,000<0,05	Valid
9	0,513	0,294	0,000<0,05	Valid
10	0,713	0,294	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat nilai  $R_{hitung}$  untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,294) berdasarkan kriteria uji validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui kestabilan konsisten responden dalam menjawab butir – butir angket berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Uji reabilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) VERSI 24.0*

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrument**  
**Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan**

Variabel	Conbach Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,652	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,739	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 dapat membuktikan semua indikator layak digunakan sebagai indikator dan variabel. Koefisien alpha (*cronbach alpha*) memiliki nilai lebih besar 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian yang berupa sistem pengadaan barang dan jasa, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi. Sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian ini .

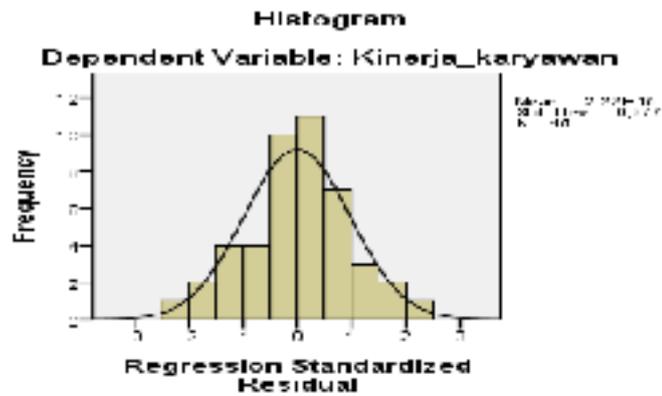
## 7. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas penelitian dilakukan dengan analisis yaitu dengan grafik Histogram dan normal P-P Plot of Regression Standarized Residual selain itu uji normalitas ditunjukkan sebagai berikut :

#### 1) Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Jika bentuk grafik tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Sebaliknya apabila bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal.

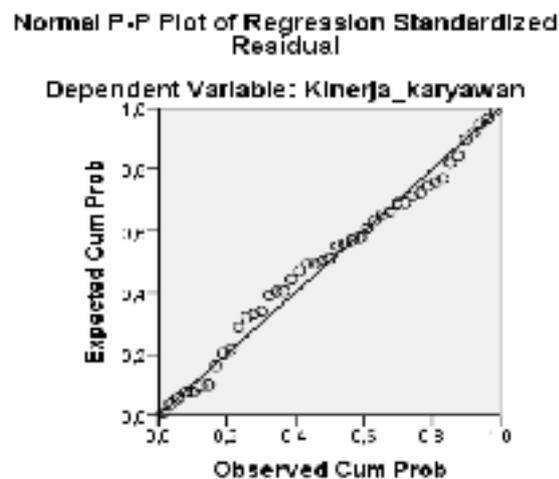


**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat garfik histogram, sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

**2) Hasil uji normalitas dengan normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Jika titik masih menyebar disekitar garis diagonal, maka data telah berdistribusi normal. Sebaliknya , jika titik tidak menyebar disekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal.

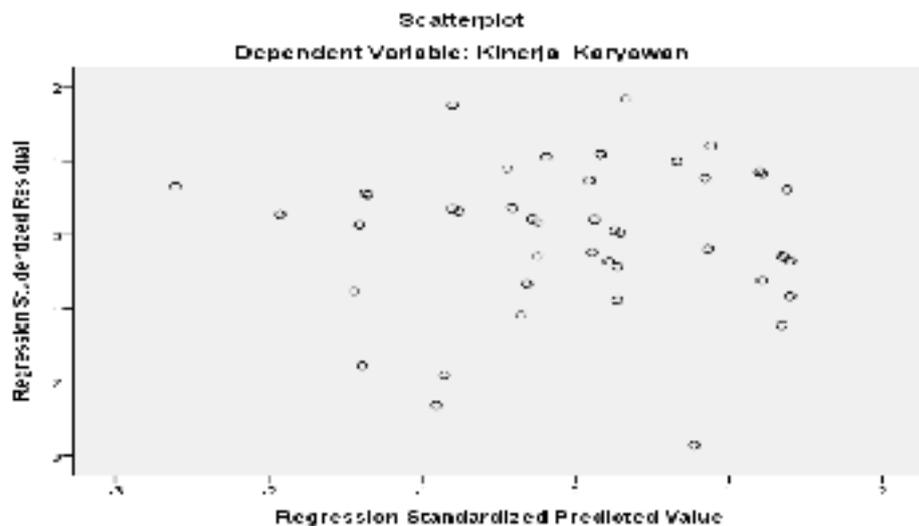


**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

### b. Uji Heterokedesttistas

Heterokedesttistas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homekedastistas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedesttistas. (Juliandi & Irfan, 2013 : 171) . berikut ini adalah hasil dari uji heterokedesttistas.



**Gambar 4.3**  
**Uji heterokedastistas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data terbesar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastistas.

### c. Uji multikolinearitas

Menurut susanto Rusiadi (2017:154), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini Uji multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variances Inflation Factor*).

1. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinearitas .
2. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolinearitas .

**Tabel 4.13**

#### **Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1. Kompetensi Lingkungan kerja	,830	,476	,241	,373	2,682
	,863	,603	,336	,373	2,682

- a. Dependent Variabel Kinerja\_Karyawan  
(sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2018)

Pada tabel 4.13 memperlihatkan semua nilai variabel bebas memiliki *Tolerance* > 0,10 atau VIF < 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara persial Uji-t memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05, jika tingkat signifikansi t berada dibawah 0,05 maka variabel *independent* secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* . apabila  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai lebih besardibandingkan  $t_{tabel}$  maka, koefisien regresi variabel *independent* adalah signifikan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas =  $n-k$   $n$ = jumlah sampel

$k$ = jumlah variabel yang digunakan

$df$ = derajat bebas =  $n-k=45-3=42$

maka nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $df$ )=42 adalah

hasil pengelolaan dari Uji-t dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Signifikan Persial ( Uji-T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,894	3,184		1,223	,228
1 Kompetensi	,480	,137	,394	3,505	,001
Lingkungan_kerja	,446	,091	,550	4,895	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel 4.14. maka model persamaan sub struknya sebagai berikut:

$$Y=3,894+.480X_1+.446X_2+e$$

Dengan demikian penengaruh setiap variabel secara persial sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung} (3.505) > \text{nilai } t_{tabel}(0,294)$  artinya variabel Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- b. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} (4,895) > \text{nilai } t_{tabel} (0,290)$  artinya jika variabel Lingkungan kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)**

untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji-F). jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut :

$$df (\text{Pembilang}) = k-1$$

$$df(\text{Penyebut}) = n-k$$

$$n = \text{jumlah sampel penelitian}$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas dan terikat}$$

pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 45 dan jumlah keseluruhan variabel (k) 3 sehingga diperoleh :

1.  $df (\text{Pembilang}) = k-1 = 3-1 = 2$

2.  $df (\text{Penyebut}) = n-k = 45 -3 =42$

nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS for windows, kemudia akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (2:42) =3,22 dengan kriteria uji sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Signigikan Persial ( Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383,584	2	191,792	85,037	,000 <sup>b</sup>
	Residual	94,727	42	2,255		
	Total	478,311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Kompetensi  
Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji Fhitung menunjukkan nilai Fhitung =85,037 dengan tingkat signifikansi .000 Nilai Ftabel = 0,294. Nilai Fhitung>hipotesis Ho dan ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

## 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Kofesien determinan bertujuan untuk mengetahui signifikan variabel. Koefesien determinasi melihat seberapa besar pengaruh *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefesien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) ,  $0 < R^2$  nilai koefisien determinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefesien determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,802	,793	1,50180

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan  
Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2018)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar ,896 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan (variabel *dependent*) dengan kompetensi dan Lingkungan kerja (variabel *independent*) mempunyai hubungan yang erat yaitu sebesar 90%. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *adjusted R Square* sebesar ,793 artinya variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar .793

#### **a. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau serempak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil  $F_{hitung} (85,037) > F_{tabel} (0,294)$ . Dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **10. Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *SPSS 23 (Statistical Product And Service Solution)*. Berikut hasil penelitian uji regresi linear berganda dibawah ini

**Tabel 4.17**  
**Tabel Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,894	3,184		1,223	,228
1 Kompetensi	,480	,137	,394	3,505	,001
Lingkungan_kerja	,446	,091	,550	4,895	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 kolom *unstandardized coefficients*) bagian B diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,894 + ,480X_1 + ,446X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 3,894 Dimana jika variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) =0, maka jika kinerja karyawan akan sebesar 3,894.
2. Koefisien Regresi b1 (X1) = ,480 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila kompetensi dinaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar = ,480
3. Koefisien Regresi Linear Berganda b2 (X2) = ,446 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan bertambah sebesar ,446

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran didalam organisasi.

Menurut Wibowo (2012 : 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Siti Untari (2015) dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sunteak Aliance Jepara dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat mangkunegara (2009:18) bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Sikap karyawan yang baik terhadap karyawan lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik didalam lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang akan dirasakan seluruh karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar karyawan menciptakan suasana nyaman antar karyawan sehingga kerja sama tim akan meningkat. Dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat baik. Ini merupakan salah satu peran lingkungan kerja yang sangat penting didalam perusahaan.

## **3. Pembahasan Kinerja Karyawan**

Menurut mangkunegara (2013:21) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil pekerjaan responden selesai tepat waktu dan optimal. Responden banyak yang bekerja mencapai target dan mengoptimalkan sesuai dengan waktu jam kerja. Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Tentunya akan sangat berdampak baik terhadap kuantitas yang

dihasilkan oleh karyawan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tentunya menjadi salah satu peranan penting mengukur kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat ke optimalan juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang optimal merupakan kombinasi dari efektivitas serta efisiensi waktu yang dipergunakan oleh karyawan. Semakin baik karyawan dalam mempergunakan waktu, maka ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, penggunaan waktu yang buruk akan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang buruk pula. Hal ini tentunya akan mengakibatkan kinerja tidak optimal. Sehingga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Data yang diperoleh penulis yaitu dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Fadillah Barokah Sumut Tanjung Morawa.

#### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

PT. Fadillah Barokah Sumut adalah perusahaan yang bergerak dibidang transporter dan pengumpulan limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) skala nasional yang beralamat di Jl. Karya Dharma No.276 Tanjung Morawa B Kec. Tanjung Morawa, Kab. Deli Serdang Sumatera Utara. PT. Fadillah Barokah Sumut memiliki sejumlah alat pengangkutan yang telah memiliki izin untuk menyelenggarakan pengangkutan limbah B3 Serta kerja sama secara formal dengan pemanfaat dan pemusnah limbah B3. Tidak dapat dipungkiri penanganan limbah yang dijalankan ini memiliki resiko pencemaran lingkungan, oleh sebab itu perusahaan memiliki asuransi pencemaran lingkungan hidup untuk mengantisipasi segala kemungkinan yang akan terjadi.

Perusahaan tersebut juga memiliki izin dari kementerian lingkungan hidup dan kehutanan beserta ijin dari kementerian perhubungan. Perusahaan ini hadir sebagai solusi pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (limbah B3) dan sebagai mitra bagi perusahaan yang mengikuti audit lingkungan untuk menangani pengelolaan limbah B3 yang dihasilkan dari industri-industri yang ada di Sumatera.

## **2. Visi Dan Misi PT. Fadillah Barokah Sumut**

### **Visi**

3. Menjadi perusahaan global yang berwawasan lingkungan dalam usaha penanganan Limbah Industri.
4. Menjadi perusahaan kelas satu dalam industry jasa penanganan limbah.
- 5.

### **Misi**

1. Berupaya memberikan kontribusi kepada stake holder (Masyarakat, Pemerintah, Customer, Vendor, Employe) dalam pelestarian lingkungan.
2. Melindungi, memelihara dan membina sumber daya manusia dari ancaman pencemaran.

### *Job Description*

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Direktur Utama

1. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
4. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapat dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
5. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
6. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
7. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang, administrasi, kepegawaian, hingga pengangkutan dan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3)
8. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Manager Operasional

1. Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan
2. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan
3. Meneliti teknologi baru dan metode alternative efisiensi
4. Mengawasi pengumpulan dan pengelolaan Limbah B3
5. Membuat atau merencanakan pengembangan operasi dalam jangka pendek maupun panjang .

6. Meningkatkan system operasional proses dan kebijakan dalam mendukung visi dan misi perusahaan.
7. Melakukan pertemuan rutin dengan direktur eksekutif secara berkala
8. Melakukan pencairan cek untuk biaya agen
9. Mengatur anggaran dan mengelola biaya
10. Mengelola program jaminan kualitas

#### Tugas Dan Tanggung Jawab HRD

1. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, dalam hal termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
2. Membuat system HR yang efektif dan efisien, misalnya dengan membuat SOP, *job description*, *training*, and *development*, *system* dll.
3. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
4. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu .
5. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
6. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan, gaji, bonus dan tunjangan.
7. Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbarui masa berlakunya kontrak

8. Melakukan tindakan disiplin pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Driver

1. Menjaga keselamatan diri serta keamanan Limbah B3 yang telah diangkut dari dalam maupun luar kota.
2. Menjaga dan merawat asset perusahaan baik kendaraan itu sendiri maupun barang-barang berharga perusahaan yang ada di kendaraan.
3. Bertanggung jawab penuh atas dokumen (manifest) pengangkutan limbah berbahaya dan beracun (B3)

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Helper

1. Ikut serta menjaga keselamatan diri serta keamanan Limbah B3 yang telah diangkut dari dalam maupun luar kota.
2. Mendampingi dan membantu supir dalam pengangkutan dan pengiriman Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)
3. Ikut bertanggung jawab penuh atas dokumen manfaat pengangkutan limbah B3.

#### Tugas Dan Tanggung Jawab Manager Satpam

1. Melaksanakan pengamanan secara menyeluruh dilokasi kerja
2. Melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan penempatan dilokasi masing-masing.
3. Melakukan pemeriksaan pada tamu / pemilik yang akan masuk ke area kerja
4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang akan memasuki area kerja
5. Memeriksa setiap mobil / motor yang masuk atau keluar

6. Khusus untuk mobil bak terbuka / tertutup harus diperiksa, muatan dan surat jalan.
7. Melaporkan setiap saat melalui HT keadaan sekitar atau situasi ke Posko
8. Pintu Pagar / Gerbang harus selalu tertutup, anggota harus stand-by ditempat
9. Menjaga dan memelihara asset dan Investasi perusahaan
10. Menertibkan parkir mobil dan motor pada saat paker
11. Anggota bertanggung jawab atas tugas dan fungsi, selama melaksanakan tugas.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Marketing

1. Menganalisa dan mengobservasi harga, kebutuhan dan kompetisi.
2. Merancang dan menunjukan ide-ide dan strategi dalam mencari penghasil untuk bekerja sama dalam pemanfaatan limbah B3.
3. Menjaga dan meningkatkan jumlah penghasil Limbah B3
4. Menyiapkan prospek klien baru
5. Menganalisa data keuangan klien dengan tujuan penaksiran investasi klien
6. Merekomendasikan strategi investasi yang sesuai dan menguntungkan untuk klien.
7. Menjalin komunikasi yang baik dengan penghasil
8. Memiliki keterampilan secara kuantitatif yang baik .
9. Mempertahankan Penghasil yang telah bekerja sama

#### Tugas dan Taanggung Jawab Bagian Keuangan

1. Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan peminjaman, penerimaan, pengeluaran, dan pembayaran.

2. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, dan tahunan
3. Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentuka setoran, mengatur kas, menangani pembayaran atas kewajiban dan membuat catatan transaksi kas.
4. Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan
5. Mengurus surat berharga, salah satunya seperti menandatangani cek
6. Bekerjasama dalam menyusun kebijakan administrasi keuangan dengan bagian lain yang terkait sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Kepala Gudang

1. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang
2. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang
3. Mengawasi dan mengontrol semua Limbah yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP
4. Melakukan pengecekan pada Limbah sesuai dengan karakteristiknya
5. Membuat perencanaan, pengawasan, dan laporan pergudangan.
6. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja
7. Memastikan aktivitas keluar masuk Limbah berjalan lancar
8. Melaporkan semua transaksi keluar masuk Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (B3) dari dan kegudang dengan selalu mengisi log book lapangan

#### Tugas dan Tanggung Jawab Bagian Adm. Gudang

1. Rutin melaporkan logbook lapangan kepada bagian pengangkutan

2. Memastikan kesesuaian limbah yang diangkut dengan B.A.P (Berita Acara Pengangkutan) serta document manfaat yang telah diangkut agar tidak terjadinya keselisian kuantiti.
3. Menyiapkan kelengkapan safety untuk pembongkaran limbah bahan berbahaya dan beracun (B3).

#### Tugas dan Tanggung Jawab K3 Umum

1. Pengelolaan statistik kecelakaan
2. Mendesain system, standar, program
3. Menjadi motor organisasi fungsional K3
4. Pengembangan program pelatihan K3.
5. Menjadi instruktur pelatihan K3
6. Melakukan evaluasi implementasi program K3
7. Menangani kedaruratan kebakaran
8. Pengontrolan kecepatan kendaraan
9. Pelaporan kecelakaan ke instansi pemerintah terkait
10. Perawatan peralatan tanggap darurat
11. Pengurusan perijinan K3 ke pemerintah terkait.
12. Pengukuran kebisingan, penerangan, kadar oksigen dan gas berbahaya.

#### Tugas dan Tanggung Jawab Mekanik

1. Pemeliharaan sarana, prasarana, dan peralatan
2. Servis kendaraan
3. PM Check kendaraan
4. Perbaikan dan perawatan peralatan tanggap darurat

5. Perawatan dan perbaikan sarana komunikasi tanggap darurat

Tugas dan tanggung Jawab Admin Pengangkutan.

1. Pengambilan data penerimaan List Limbah dari penghasil yang akan diangkut limbahnya.
2. Mengatur jadwal untuk pengangkutan
3. Melakukan tugas administrasi terima dokumen manfaat limbah B3.
4. Perbarui dan kompilasi laporan bulanan terkait pengelolaan dan pengumpulan limbah B3
5. Memelihara dan memperbaiki logbook keluar masuk limbah B3
6. Melaporkan kegiatan pengumpulan dan pengiriman pertiga bulan

#### 4. Deskripsi Karakteristik Responden

Penulis melakukan penelitian secara kuantitatif yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di PT. Fadillah Barokah Sumut sebanyak 45 karyawan.

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sample penelitian. Dari uraian karakteristik responden yang didapat dari kuesioner yang telah penulis sebar, data yang diperoleh penulis dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju/Tepat	5
2	Setuju /Tepat	4
3	Kurang Setuju /Tepat	3
4	Tidak Setuju /Tepat	2
5	Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung Kompetensi (X1) Lingkungan Kerja (X2) maupun kinerja karyawan (Y).

**a. Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

**1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	30	0.666667
2	Perempuan	15	0.333333
	<b>Total</b>	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018 dioalah)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 30 orang pria (66,6%), dan wanita sebanyak 15 orang (33,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada pada tabel berikutini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 – 30	15	0.333333333
2	31 – 40	20	0.444444444
3	41 – 50	9	20%
4	➢50	1	0.022222222
	<b>Total</b>	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018. diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31-40 tahun sebanyak 20 orang (44,4%) sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 1 orang (2,2%) hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

**c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	30	0.666666667
2	Diploma	3	0.066666667
3	S1	12	0.266666667
	<b>Total</b>	45	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2018. diolah)

Dari tabel dapat di dengan kelompok terbesar untuk pendidikan SMA sebanyak 30 orang (66,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan diploma sebanyak 3 orang (6,6%), karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Fadillah Barokah Sumut yaitu memiliki ijazah SMA untuk bekerja dilapangan tetapi harus memiliki kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

**5. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian**

Berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kompetensi pada PT. Fadillah Barokah Sumut adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor angket untuk variabel kompetensi**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH					
	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	26		0.57778	12		0.26667	7		0.15556	0		0		45		100%
2	26		0.57778	17		0.37778	2		0.04444	0		0		45		100%
3	24		0.53333	18		0.4	3		0.06667	0		0		45		100%
4	24		0.53333	17		0.37778	4		0.08889	0		0		45		100%
5	26		0.57778	16		0.35556	3		0.06667	0		0		45		100%
6	24		0.53333	20		0.44444	1		0.02222	0		0		45		100%
7	29		0,64444	15		0,33333	1		0,02222	0		0		45		100%
8	25		0,55556	16		0,35556	4		0,08889	0		0		45		100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagaiberikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemahaman semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kemampuan dalam bekerja bisa membawa pengaruh yang baik bagi organisasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai karyawan selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

6. Dari jawaban keenam mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kemampuan menyampaikan gagasan atau ide, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55%.

PT. Fadillah Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan 8 pertanyaan, dari pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Fadillah Barokah Sumut.

**Tabel 4.6**  
**Skor angket untuk variabel lingkungan kerja**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	60,0	14	31,11	4	8,88	0	0	0	0	45	100%
2	28	62,22	10	22,2	7	15,5	0	0	0	0	45	100%
3	27	60	13	28,8	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
4	26	57,7	14	31,11	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
5	29	64,4	16	35,5	0	0	0	0	0	0	45	100%
6	26	57,7	18	40	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
7	23	51,11	16	35,5	6	13,3	0	0	0	0	45	100%
8	33	73,3	10	22,2	2	4,4	0	0	0	0	45	100%
9	26	57,7	14	31,11	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
10	26	57,7	15	33,3	4	8,88	0	0	0	0	45	100%
11	23	51,11	16	35,5	6	13,3	0	0	0	0	45	100%
12	28	62,22	10	22,2	7	15,5	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertama mengenai suasana nyaman ditempat kerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60.0%
2. Dari jawaban kedua mengenai penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,22%
3. Dari jawaban ketiga suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja,responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
4. Dari jawaban keempat ruangan yang disediakan cukup luas, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
5. Dari jawaban kelima kebersihan dilingkungan perusahaan dikelolah dengan baik,responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,4%
6. Dari jawaban ke enam tidak ada suara yang mengganggu dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
7. Dari jawaban ketujuh komunikasi yang baik dengan atasan dan teman kerja , responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,11%
8. Dari jawaban ke delapan kerja sama yang baik dengan teman kerja akan mempermudah segala urusan pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 73,3%
9. Dari jawaban ke sembilan perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

10. Dari jawaban ke sepuluh hubungan antar sesama rekan membantu saudara dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

11. Dari jawaban ke sebelas pimpinan dapat menciptakan suasana yang kondusif bersama bawahan, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,11%

12. Dari jawaban ke dua belas pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat dan masukan dalam penyelesaian pekerjaan, responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel lingkungan kerja yang ada pada PT. Fadillah Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan dengan 12 pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti .

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan adalah :

**Tabel 4.7**  
**Skor angket untuk variabel kinerja karyawan**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	0,57777	15	0.31111	4	0.08889	0	0	0	0	45	100%
2	25	0,55555	18	0.4	4	0.08889	0	0	0	0	45	100%
3	23	0.51111	18	0.4	4	0.08889	0	0	0	0	45	100%
4	30	0.66667	14	0.31111	1	0.02222	0	0	0	0	45	100%
5	27	0.6	16	0.35556	2	0.04444	0	0	0	0	45	100%
6	24	0.53333	20	0.44444	1	0.02222	0	0	0	0	45	100%
7	30	0.66667	12	0.26667	3	0.06667	0	0	0	0	45	100%
8	25	0.55556	18	0.4	2	0.04444	0	0	0	0	45	100%
9	25	0.55556	17	0.37778	3	0.06667	0	0	0	0	45	100%
10	30	0.66667	9	0.2	6	0.13333	0	0	0	0	45	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Dari jawaban pertama mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan standart kualitas perusahaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7 %
- b. Dari jawaban kedua mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,5 %
- c. Dari jawaban ketiga mengenai temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,11 %
- d. Dari jawaban keempat mengenai cepat menyelesaikan diri pada setiap keputusan – keputusan baru yang diambil perusahaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,6 %
- e. Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda atas pekerjaan yang diberikan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60 %
- f. Dari jawaban keenam mengenai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan tepat waktu, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3 %
- g. Dari jawaban ketujuh mengenai keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,6%
- h. Dari jawaban kedelapan mengenai kemampuan dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga hasilnya memuaskan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,5%

- i. Dari jawaban kesembilan mengenai saling menghargai satu sama lain dalam bekerja, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 55,5%
- j. Dari jawaban kesepuluh mengenai kerja sama yang baik antar karyawan dengan rekan sekerja didalam perusahaan, responden yang Menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,6%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. Fadillah Barokah Sumut dengan jumlah responden sebanyak 45 karyawan dengan 10 pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

## **6. Uji Kualitas Data**

### **1. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2017 : 52). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak di ukur. Menurut (Ghozali, 2017 : 52), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu dalam suatu pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk  $df =$

n-2, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{table}$  maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel Kompetensi validitas datanya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Kompetensi (X1)**

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,762	0,294	0,000<0,05	valid
2	0,422	0,294	0,000<0,05	valid
3	0,610	0,294	0,000<0,05	valid
4	0,591	0,294	0,000<0,05	valid
5	0,382	0,294	0,000<0,05	valid
6	0,436	0,294	0,000<0,05	Valid
7	0,402	0,294	0,000<0,05	Valid
8	0,641	0,294	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.8 terlihat nilai  $R_{hitung}$  untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,294) berdasarkan kriteria uji validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X2)**

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,372	0,294	0,000<0,05	Valid
2	0,620	0,294	0,000<0,05	Valid
3	0,410	0,294	0,000<0,05	Valid
4	0,547	0,294	0,000<0,05	Valid
5	0,300	0,294	0,000<0,05	Valid
6	0,368	0,294	0,000<0,05	Valid
7	0,640	0,294	0,000<0,05	Valid
8	0,552	0,294	0,000<0,05	Valid
9	0,419	0,294	0,000<0,05	Valid
10	0,541	0,294	0,000<0,05	Valid
11	0,640	0,294	0,000<0,05	Valid
12	0,620	0,294	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat nilai  $R_{hitung}$  untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,294) berdasarkan kriteria uji validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,496	0,294	0,000<0,05	Valid
2	0,513	0,294	0,000<0,05	Valid
3	0,350	0,294	0,000<0,05	Valid
4	0,455	0,294	0,000<0,05	Valid
5	0,504	0,294	0,000<0,05	Valid
6	0,532	0,294	0,000<0,05	Valid
7	0,651	0,294	0,000<0,05	Valid
8	0,590	0,294	0,000<0,05	Valid
9	0,513	0,294	0,000<0,05	Valid
10	0,713	0,294	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat nilai  $R_{hitung}$  untuk seluruh butir pernyataan lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  (0,294) berdasarkan kriteria uji validitas, jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui kestabilan konsisten responden dalam menjawab butir – butir angket berkaitan dengan konsistensi pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,60 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel. Uji reabilitas diolah dan dianalisa dengan bantuan *Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) VERSI 24.0*

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrument**  
**Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan**

Variabel	Conbach Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,652	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,739	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2018)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 dapat membuktikan semua indikator layak digunakan sebagai indikator dan variabel. Koefisien alpha (*cronbach alpha*) memiliki nilai lebih besar 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian yang berupa sistem pengadaan barang dan jasa, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi. Sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel pada penelitian ini .

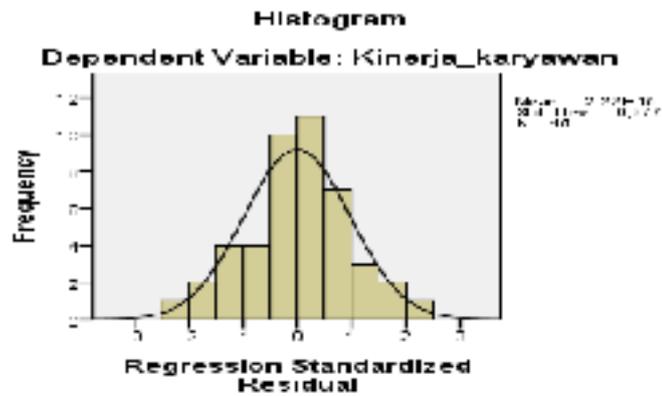
## 7. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas penelitian dilakukan dengan analisis yaitu dengan grafik Histogram dan normal P-P Plot of Regression Standarized Residual selain itu uji normalitas ditunjukkan sebagai berikut :

#### 1) Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Jika bentuk grafik tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Sebaliknya apabila bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal.

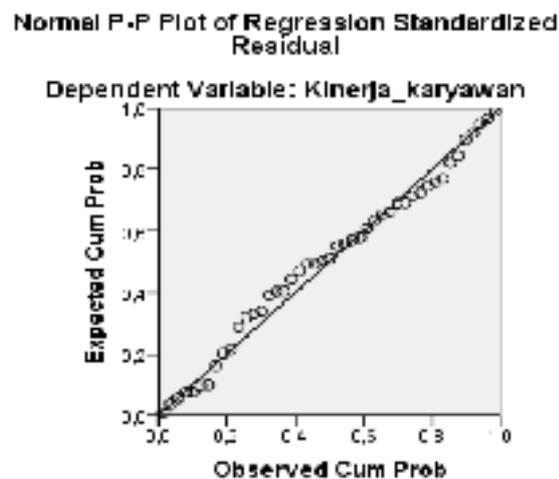


**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat garfik histogram, sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

**2) Hasil uji normalitas dengan normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Jika titik masih menyebar disekitar garis diagonal, maka data telah berdistribusi normal. Sebaliknya , jika titik tidak menyebar disekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal.

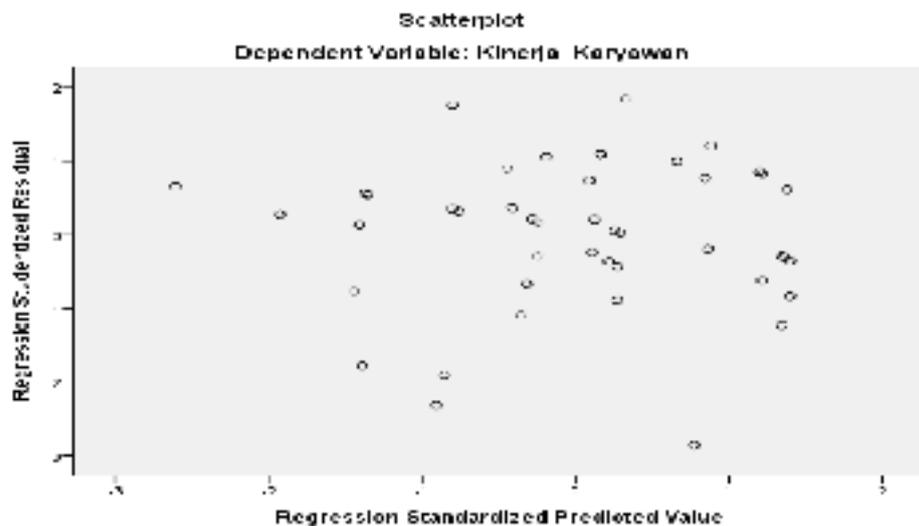


**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

### b. Uji Heterokedesttistas

Heterokedesttistas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homekedastistas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedesttistas. (Juliandi & Irfan, 2013 : 171) . berikut ini adalah hasil dari uji heterokedesttistas.



**Gambar 4.3**  
**Uji heterokedastistas**

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data terbesar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastistas.

### c. Uji multikolinearitas

Menurut susanto Rusiadi (2017:154), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini Uji multikolinearitas menggunakan *Tolerance* dan VIF (*Variances Inflation Factor*).

1. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau terjadi multikolinearitas .
2. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi antara salah satu variabel independen lainnya atau tidak terjadi multikolinearitas .

**Tabel 4.13**

#### **Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1. Kompetensi Lingkungan kerja	,830	,476	,241	,373	2,682
	,863	,603	,336	,373	2,682

- a. Dependent Variabel Kinerja\_Karyawan  
(sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2018)

Pada tabel 4.13 memperlihatkan semua nilai variabel bebas memiliki *Tolerance* > 0,10 atau VIF < 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara persial Uji-t memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05, jika tingkat signifikansi t berada dibawah 0,05 maka variabel *independent* secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* . apabila  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai lebih besardibandingkan  $t_{tabel}$  maka, koefisien regresi variabel *independent* adalah signifikan  $t_{tabel}$  diperoleh dengan derajat bebas =  $n-k$   $n$ = jumlah sampel

$k$ = jumlah variabel yang digunakan

$df$ = derajat bebas =  $n-k=45-3=42$

maka nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $df$ )=42 adalah

hasil pengelolaan dari Uji-t dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Signifikan Persial ( Uji-T)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,894	3,184		1,223	,228
1 Kompetensi	,480	,137	,394	3,505	,001
Lingkungan_kerja	,446	,091	,550	4,895	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Sumber : Hasil Pengelohan SPSS kinerja\_karyawan

Berdasarkan tabel 4.14. maka model persamaan sub struknya sebagai berikut:

$$Y=3,894+.480X_1+.446X_2+e$$

Dengan demikian penengaruh setiap variabel secara persial sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ) dan nilai  $t_{hitung} (3.505) > \text{nilai } t_{tabel}(0,294)$  artinya variabel Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
- b. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} (4,895) > \text{nilai } t_{tabel} (0,290)$  artinya jika variabel Lingkungan kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)**

untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji-F). jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sedangkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut :

$$df (\text{Pembilang}) = k-1$$

$$df(\text{Penyebut}) = n-k$$

$$n = \text{jumlah sampel penelitian}$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas dan terikat}$$

pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 45 dan jumlah keseluruhan variabel (k) 3 sehingga diperoleh :

1.  $df (\text{Pembilang}) = k-1 = 3-1 = 2$

2.  $df (\text{Penyebut}) = n-k = 45 -3 = 42$

nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS for windows, kemudia akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  ( $2:42$ ) = 3,22 dengan kriteria uji sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Signigikan Persial ( Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383,584	2	191,792	85,037	,000 <sup>b</sup>
	Residual	94,727	42	2,255		
	Total	478,311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Kompetensi  
 Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 Uji  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 85,037$  dengan tingkat signifikansi .000 Nilai  $F_{tabel} = 0,294$ . Nilai  $F_{hitung} >$  hipotesis  $H_0$  dan ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

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

Kofesien determinan bertujuan untuk mengetahui signifikan variabel. Koefesien determinasi melihat seberapa besar pengaruh *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefesien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) ,  $0 < R^2$  nilai koefisien determinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefesien determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Squar e	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,802	,793	1,50180

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan  
 Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS (2018)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar ,896 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan (variabel *dependent*) dengan kompetensi dan Lingkungan kerja (variabel *independent*) mempunyai hubungan yang erat yaitu sebesar 90%. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai *adjusted R Square* sebesar ,793 artinya variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar .793

#### **a. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau serempak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari hasil  $F_{hitung} (85,037) > F_{tabel} (0,294)$ . Dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **10. Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program *SPSS 23 (Statistical Product And Service Solution)*. Berikut hasil penelitian uji regresi linear berganda dibawah ini

**Tabel 4.17**  
**Tabel Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,894	3,184		1,223	,228
1 Kompetensi	,480	,137	,394	3,505	,001
Lingkungan_kerja	,446	,091	,550	4,895	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 kolom *unstandardized coefficients*) bagian B diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,894 + ,480X_1 + ,446X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 3,894 Dimana jika variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) =0, maka jika kinerja karyawan akan sebesar 3,894.
2. Koefisien Regresi b1 (X1) = ,480 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila kompetensi dinaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar = ,480
3. Koefisien Regresi Linear Berganda b2 (X2) = ,446 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan bertambah sebesar ,446

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga karyawan dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran didalam organisasi.

Menurut Wibowo (2012 : 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut. Dengan demikian hal ini sejalan dengan pendapat Siti Untari (2015) dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sunteak Aliance Jepara dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat mangkunegara (2009:18) bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Sikap karyawan yang baik terhadap karyawan lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik didalam lingkungan perusahaan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang akan dirasakan seluruh karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar karyawan menciptakan suasana nyaman antar karyawan sehingga kerja sama tim akan meningkat. Dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat baik. Ini merupakan salah satu peran lingkungan kerja yang sangat penting didalam perusahaan.

## **3. Pembahasan Kinerja Karyawan**

Menurut mangkunegara (2013:21) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil pekerjaan responden selesai tepat waktu dan optimal. Responden banyak yang bekerja mencapai target dan mengoptimalkan sesuai dengan waktu jam kerja. Pekerjaan yang diselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Tentunya akan sangat berdampak baik terhadap kuantitas yang

dihasilkan oleh karyawan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan tentunya menjadi salah satu peranan penting mengukur kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat ke optimalan juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang optimal merupakan kombinasi dari efektivitas serta efisiensi waktu yang dipergunakan oleh karyawan. Semakin baik karyawan dalam mempergunakan waktu, maka ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya, penggunaan waktu yang buruk akan mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang buruk pula. Hal ini tentunya akan mengakibatkan kinerja tidak optimal. Sehingga akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fadillah Barokah Sumut. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan (Uji-t) Variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut. Dan yang menjadi dominan antara variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja adalah variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar (4,895) .
2. Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Kompetensi dan variabel Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan pimpinan harus memperhatikan kompetensi serta lingkungan kerja karyawan, karena keduanya sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan .
2. Disarankan pula agar tetap meningkatkan suatu kinerja karyawan PT. Fadillah Barokah Sumut. karena kinerja dapat membantu suatu keberhasilan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. JUMANT, 9(1), 41-52.
- Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan, 2(3), 149-162.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. JUMANT, 11(1), 67-80.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. JUMANT, 9(1), 115-132.
- Achmad, S. Rucky. (2009), *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Aulia, R. (2011) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa*. Skripsi : fakultas ekonomi, skripsi fakultas ekonomi 1 – 117.
- A.A Anwar Mangkunegara. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Kosda karya
- Arikunto, Suharsimi, (2010) . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azuar Juliandi dan Irfan, (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : Citapustaka Media Perintis
- Belamino, Da Silva Pareira (2013), *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Hospital Nacional Guido Valadares Timor*. Skripsi Ekonomi Universitas Padjajaran.
- Dewi, S. K. (2013) . *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Edy Sutrisno. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pernada Media Group
- Handoko T. Hani (2014) *Manajemen* . Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta
- Ristiana, N Subinarto dan R. Hidayat (2012). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Skripsi Universitas Diponegoro Jawa Tengah.
- Sumatmadja. (2012) *lingkungan organisasi* . Jakarta : Erlangga

Suryani, T. (2013) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat*

*Sanggau Ledo Kabupaten Bengkayang. Skripsi*

Wungkana, W. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir*

*Terhadap Kinerja Karyawan . TELKOM MANADO.*

## **SKRIPSI**

Ilham ataunur. (2015) *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.*

*Adaro Energy Tbk. Jurnal Telah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015*

Ignatius Ario Sumbago, (2017) *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di PT. SWC .*

Siti Untari, (2014) *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

*Pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya. Jurnal Mei 2014*