

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWANPT. RIA INDAH
MANDIRI CILEUNGSI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan

Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

ARSIH SUARSIH
NIM: 2016511040

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Kompetensi dan Lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi. Untuk Membuktikan pengaruh kedua nya maka di lakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Pesona Jaya Bekasi.

Penelitian ini di lakukan di PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi dengan mengambil 40 Karyawan sebagai sampel jenuh dari total populasi 40 karyawan dengan margin error 5%. Pengambilan di lakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima sekala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kompetensi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di sarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kompetensi dan lingkungan kerja.

Kata kunci :

Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Competence and Work Environment are two factors that allegedly can affect the performance of employees of PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi. To prove his second influence then in doing this research with the aim to know the influence of Competence and Work Environment on Employee Performance PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.

This research is done at PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi by taking 40 Employees as the saturated sample of the total population of 40 employees with margin error of 5% . The taking is done with a closed questionnaire instrument of five assessment scales from strongly disagree to strongly agree. Research done quantitatively by describing research and doing inference analysis. Simple and double regression analysis is used as an analytical tool whereas hypothesis testing is done by t-test and f-test.

The research produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Competence has a positive influence on employee performance; 2) The work environment has a positive influence on employee performance; 3) Competence and work environment simultaneously has a positive influence on employee performance.

Based on these findings, in order to increase employee performance can be done by increase competence and work environment.

Keywords :

Competence, Work Environment, Employee Performance.



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang Maha Esa, Karena ataslindunganNyamakaskripsi denganjudul “PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIA INDAH MANDIRI CILEUNGI” inidapat di selesaikantepatwaktu. Selain daripadaitu, penyelesaianskripsi inididaklepasdaribantuanberbagaipihak, sehinggapenulisinginmengucapkanterimakasihkepada :

1. Dra. Siti Mahmudah, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Para karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi yang telah meluangkan waktu membantukelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya mahasiswa F14
7. Suami tercinta, terima kasih atas dukungan semangat dan doanya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



8. Orang tua tersayang yang senantiasa ikhlas mendoakan penulis setiap waktu.
Semoga mereka selaludalamrahmatdanlindungan Allah SWT.

9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan dari bapak dan ibu berikan mendapat imbalan dari Allah SWT
dan penulis juga berharap hasil penelitian yang
sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak
lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, Agustus 2020

Penulis

Arsih Suarsih



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

HalamanJudul	i
HalamanOrisinalitas	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakang	1
1.2. PerumusanMasalah	6
1.3. TujuanPenelitian	7
1.4. ManfaatPenelitian	7
1.5. SistematikaPenulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. LandasanTeori	10
2.2. PenelitianTerdahulu	24
2.3. KerangkaPemikiran	29
2.4. Hipotesis	29
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. TempatdanWaktuPenelitian	31
3.2. DisainPenelitian	33

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.3.	Operasionalisasi Variabel	33
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	35
3.5.	Metode Pengumpulan Data	38
3.6.	Instrumentasi Variabel Penelitian	39
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	43
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian	48
4.2.	Pembahasan Penelitian	77
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	83
5.2.	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		85
LAMPIRAN		87





DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Pelaksanaan Penelitian.....	31
Tabel 3.2.	Indikator Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.3.	Jumlah Populasi.....	36
Tabel 3.4.	Hasil Penilaian Kuisisioner	38
Tabel 4.1.4.1.	Hasil Distribusi Frekuensi Usia.....	55
Tabel 4.1.4.2.	Hasil Distribusi Frekuensi jenis kelamin.....	56
Tabel 4.1.4.3.	Hasil Distribusi Frekuensi Masa Kerja	57
Tabel 4.1.4.4.	Hasil Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.1.5.1.	Uji Validasi Variabel (X1) Kompetensi	59
Tabel 4.1.5.2.	Uji Validasi Variabel (X2) Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.1.5.3.	Uji Validasi Varabel (Y) Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.1.5.7.	HasilUji Valid Reliabilitas Variabel (X ₁) Kompetensi.....	62
Tabel 4.1.5.8.	HasilUji Valid Reliabilitas Variabel (X ₂) Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.1.5.9.	HasilUji Valid Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.1.6.1.	Deskripsi Variabel Kompetensi	64
Tabel 4.1.6.2.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 4.1.6.3.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.1.7.1.	UjiNormalitas	69
Tabel 4.1.7.2.	UjiMultikolinearitas	70
Tabel 4.1.7.3.	UjiHeteroskedastisitas	71

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.1.8.1 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.1.9.1. Uji t variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).....	73
Tabel 4.1.9.2. Uji F variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).....	76
Tabel 4.1.9.3. Uji F variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).....	77



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1.3.1 Struktur Organisasi	50
Gambar 4.1.4.1. Grafik Karyawan Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 4.1.4.2. Grafik karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	56
Gambar 4.1.4.3. Grafik karyawan berdasarkan masa kerja.....	57
Gambar 4.1.4.4. Grafik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir.....	58



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	87
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	88
Lampiran 3. Hasil <i>SPSS For Windows</i> versi 26.0.....	95
Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup.....	99
Lampiran 5. Kartu Bimbingan Skripsi.....	100



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumberdaya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumberdaya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, menurut Afandi (2018:83).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:68).

Definisi kompetensi oleh Tagala (2018) suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seseorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Kompetensi menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) yaitu: Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi menggambarkan pengetahuan dan standar kinerja yang

dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegangi suatu jabatan.

Menurut Moekijat (2012) bahwa instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Nitisemito dalam Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail pakaian, kinerja karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi pada tahun 2019 ini mengalami penurunan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada data kehadiran karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi, karena absensi yang terjadi di PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi tidak berjalan sebagaimana mestinya dan karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan tidak ada keterangan (alpa) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada karyawan yang kurang kompeten.

Lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan tidak tersedianya *lift* dan *eskalator* untuk mengangkut orang atau barang, serta perluasan gudang membuat tidak tersedianya ruang istirahat sehingga membuat tugas yang mereka terima sebagai karyawan yang bersifat fasilitatif tidak dapat optimal, dan cenderung terhambat.

Seperti yang kita lihat dalam tabel dibawah ini penulis melampirkan data penjualan pertahun pada perusahaan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.

Tabel .1.1

Total Penjualan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi Periode Tahun 2017-2019

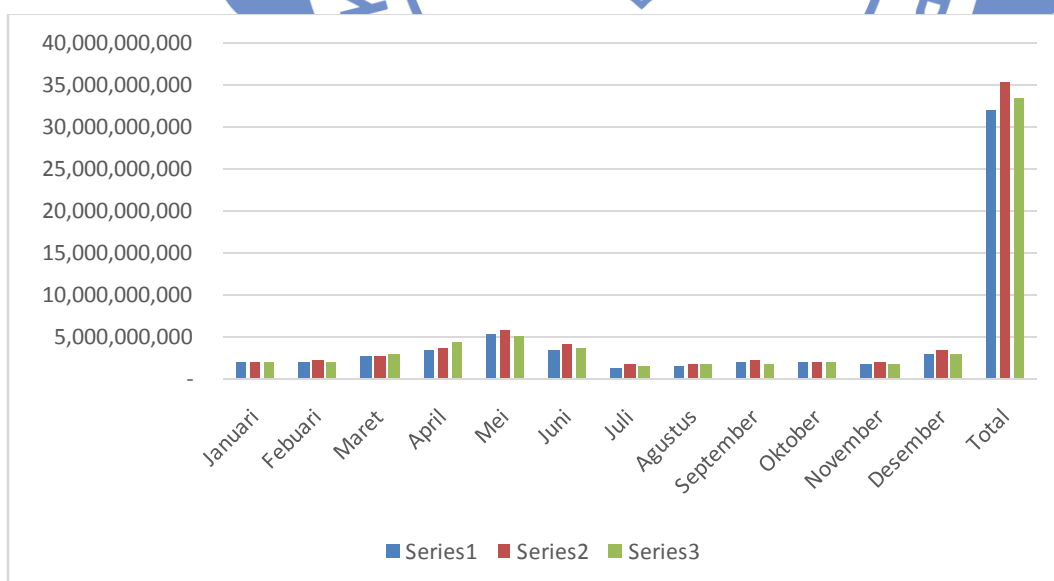
Bulan	2017	2018	2019
Januari	2.110.000.000	2.132.000.000	2.155.955.000
Februari	2.230.000.000	2.294.000.000	2.206.386.000
Maret	2.900.000.000	2.896.000.000	3.022.028.000
April	3.500.006.000	3.773.000.000	4.440.016.000
Mei	5.500.002.000	6.000.000.000	5.178.806.000
Juni	3.500.040.000	4.379.000.000	3.818.338.000
Juli	1.500.010.000	1.881.000.000	1.724.697.000
Agustus	1.604.700.000	1.930.000.000	1.935.311.000
September	2.100.000.000	2.300.000.000	1.862.787.000

Oktober	2.200.100.000	2.200.000.000	2.033.673.000
November	1.965.000.000	2.190.000.000	2.019.553.000
Desember	2.987.000.000	3.550.000.000	3.092.903.000
Total	32.096.858.000	35.525.000.000	33.490.453.000

Sumber : Januari tahun 2020



Gambar. 1.1



Sumber : Januari tahun 2020

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya karyawanPT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Ria Indah Mandiri Cileungsi ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT. Ria Indah Mandiri Cileungsi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT. Ria Indah Mandiri Cileungsi ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawanPT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

A. Bagi Instansi

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan KaryawanPT. Ria Indah Mandiri Cileungsi dalam menentukan keputusan-keputusan strategik dalam pencapaian tujuan instansi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Memberikan sumbangan pikiran atau wawasan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang peningkatan sumber daya manusia, pada umumnya dan khususnya pada divisi sumber daya manusia pada PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.
3. Memberikan tambahan wawasan peneliti tentang kinerja karyawan melalui kompetensi dan lingkungan kerja.

B. Bagi Pembaca

1. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi Pembaca untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dari pendidikan serta untuk menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia itu sendiri.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sehingga dapat dijadikan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu kependidikan yang telah diperoleh dikemudian hari.

1.4. Sistematika Penulisan

Bab 1 : Pendahuluan

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Bab 4 : Hasil dan pembahasan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran responden, serta gambaran dari distribusi item variabel penelitian. Pada bagian pembahasan akan disajikan pula tentang analisis serta interpretasi dari data yang diperoleh selama penelitian.

Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan bagi perusahaan.





BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) MSDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2011: 11) menyatakan bahwa ‘manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat’.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010: 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi



perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Definisi tersebut menekankan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dan bahwa hanya dengan adanya hubungan timbal balik antara individu dan perusahaan, maka tujuan dapat dicapai. Mengambil definisi tersebut sebagai titik pertama, MSDM dapat didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

2.1.2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:324) memberikan pengertian kompetensi adalah: “Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”, sedangkan menurut Surya Dharma (2013:102) bahwa kompetensi adalah: “Apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda”.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A. Roe (2011:73) sebagai berikut “Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan”.

Menurut Henry Fizal Noor (2015: 111) kompetensi adalah: “Akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai dengan tuntutan zaman”.



Wibowo (2017:271) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.2.1. Komponen Utama Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2014:53) komponen utama kompetensi adalah seperangkat motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:53) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*);
2. Sifat (*traits*);
3. Konsep diri (*self-concept*);
4. Pengetahuan (*knowledge*);
5. Keterampilan (*skill*).

Adapun penjelasan mengenai karakteristik kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Motif (*motive*), adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Sifat (*traits*), adalah karakter fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya.
4. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah (*study, learning*) dan pengalaman (*experience*) serta intuisi (*intuition*). Pengetahuan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu melalui belajar. Belajar adalah mengaitkan secara bersama-sama antara data dengan informasi, pengalaman, dan sikap yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan (*skill*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kompetensi keterampilan mental atau kognitif meliputi, pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh mengorganisasi data dan rencana) dan pemikiran konseptual.

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012: 21) lingkungan kerja adalah suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin. Kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.



Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:

21) lingkungan kerja

merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Lingkungan kerja Non fisik menurut sedarmayanti (2011:28) adalah semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyaknya faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. untuk menciptakan kondisi kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai ada faktor-faktor yang membentuknya.



Menurut Sedarmayanti (2011) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia atau pegawai diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di tempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh.

4. Suara bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Keamanan kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

6. Hubungan pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi Pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

7. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

8. Kebersihan

Bagi seorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

9. Musik dalam kantor

Adapun musik dalam kantor dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mengurangi ketegangan urat saraf.

10. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

11. Kebisingan

Adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja akan terganggu. dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan, sehingga menimbulkan kerusakan.



Sedangkan faktor yang membentuk kondisi lingkungan Non fisik atau kondisi psikologi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) meliputi:

1. Bosan kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bagaia, kurang istirahat dan perasaan lelah. Kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi, untuk mengurangi perasaan bosan kerja dapat dilakukan melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, motivasidan rotasi kerja.

2. Keletihan kerja

Keletihan kerja terdiri dari dua maam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan meningkatnya absensi dan kecelakaan kerja.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Soedarmayanti (dalam Rahmawanti, 2014) sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutahir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap,



walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sutisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2016:176) Kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat



diasas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.4.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan adanya tujuan memungkinkan karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan, atas dasar apa kinerja harus dilakukan dan bagaimana kontribusinya akan dinilai. Berdasarkan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management Perspectives*) yang lebih menekankan pentingnya kesadaran para karyawan terhadap pekerjaannya sebagai suatu cara untuk melibatkan tanggung jawab, kemampuan, dan tenaga mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menggunakan tujuan secara efektif, karyawan perlu memahami bagaimana tujuan dapat memfasilitasi kinerja. Beberapa komponen yang perlu dipertimbangkan adalah :

1. Muatan tujuan
2. Komitmen pada tujuan
3. Perilaku kerja
4. Aspek umpan balik

Sasaran kinerja karyawan merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan. Sebagai sasaran, suatu kinerja karyawan mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. Orang yang menjalankan kinerja
2. Tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh karyawan
3. Menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan



4. Cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai dan
5. Menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan

Untuk itu, sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) faktor-faktor yang mempengaruhi sebagai berikut:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai
hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan



g. Jaminan sosial

h. Iklim kerja

i. Sarana dan prasarana

j. Teknologi

2.1.4.4 Indikator –Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Bernardin, dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016), yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.4.5. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2014:68) sebagai berikut:

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- Memiliki tujuan yang realistis.
- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini di kemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, (2) terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul, dan (3) berdasarkan hasil uji t ada perbedaan kinerja dilihat dari karakteristik Biografis Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul berdasarkan jenis kelamin.



Hartandi (2013), dari hasil penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan” mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja secara positif. Meningkatkan kompetensi karyawan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja. Inisiatif strategis untuk meningkatkan kinerja melalui kompetensi diantaranya melalui training motivasi dengan mengakomodasi materi konsep diri, pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan, capacity building, dan kebijakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara mandiri dengan tujuan mengembangkan karir.

Hatta (2012), dari hasil penelitiannya yang berjudul “Analisis Rekrutmen Berbasis Kompetensi (Studi Kasus Program Bimbingan Profesai Sarjana pada PT. Pertamina (Persero)” mengungkapkan bahwa persaingan bisnis yang semakin meningkat dalam lingkup lokal, regional, maupun global mengharuskan setiap perusahaan memiliki keunggulan bersaing dan dapat diraih dengan adanya dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten. Perumusan strategi rekrutmen SDM berbasis kompetensi paling besar dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan. Tujuan utama rekrutmen berbasis kompetensi ini adalah untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudiningsih (2016) dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng". Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian tersebut bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Negri Sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun". Dari hasil analisis yang diperoleh bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irpan Syahroni (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pesona Jaya Pekayon Bekasi". Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terbukti secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Pesona Jaya Pekayon Bekasi.

Dibawah ini adalah tabel hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Ari Hidayat (2017) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi PT. Fresh On Time Seafood	Kompetensi dan Kinerja Karyawan	Lokus / Tempat penelitian	Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan Di Salatiga	Kompetensi dan Kinerja	Pelatihan dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
3.	Destyawaty (2017) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Kompetensi dan Kinerja	Pengembangan Karir	Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
4.	Liana Ambrsari (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Bngun Persada Tbk.	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Keselamatan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	Kurniawan (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan PT. Krebet Baru Malang	Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan	Upah	Lingkungan Kerja dan Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Khosmah Nurul Hidayah (2016) Pengaruh Lingkungan	Lingkungan kerja dan Kinerja	Semangat Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

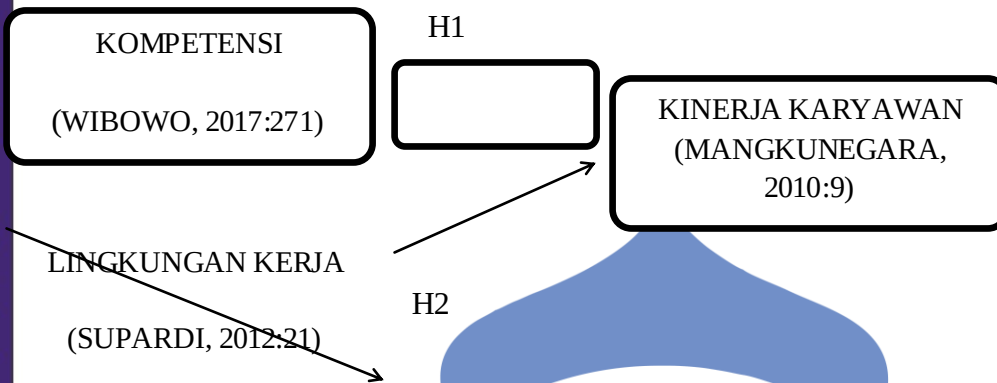
	Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Harian Pos Tulungagung	Karyawan		terhadap Kinerja Karyawan
7.	Irpan Syahroni (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV, Pesona Jaya Pekayon Bekasi	Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8.	Ferry Setiawan (2013) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Anugrah	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kompensasi	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	Novita Sari Prasetyo (2012) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Printing	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan suatu model penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi. Sebagaimana ditunjukkan pada kerangka pemikiran dibawah ini.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



2.4. Hipotesis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1=Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Kompetensi Terhadap Kinerja di PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.
2. H2=Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi, beralamatkan di Jl. Raya Narogong KM 22 No 20 Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Pelaksanaan dilakukan selama 3 bulan sesuai tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian :

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

3.2. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 60), “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

- 1) Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009: 59), “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”.

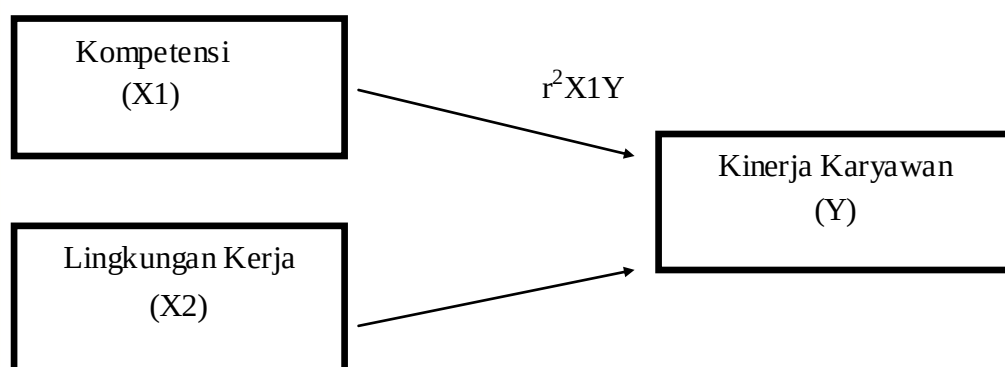
Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah Kompetensi, variabel X_2 adalah Lingkungan kerja.

2) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009: 59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y , yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1. Desain Penelitian



3.3. Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi Sudarmanto (2014:53)	Sudarmanto (2014:53) kompetensi adalah seperangkat motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan
Lingkungan Kerja Soedarmayanti (dalam Rahmawanti, 2014)	kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Hubungan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Soedarmayanti(dalamRahmawanti, 2014)	antar bawahan dengan pimpinan 4. Kerja sama antar Pegawai 5. Tersedianya fasilitas kerja.
Kinerja Karyawan BernardindalamR osita (2012)	Kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelayanan kerja 4. Ketepatan Waktu 5. Efektivitas 6. Kemandirian 7. Kesadaran dan dapat dipercaya 8. Komitmen Kerja

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2003:75). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi Sebanyak 42 Orang tahun 2020.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Store Manager, Supervisor, Staff Admin, Staff gudang, Pramuniaga, Kasir, Office Boy, dan Satpam yang merupakan Karyawan PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi yang berjumlah 42 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

Jabatan	Jumlah
Store Manager	1
Supervisor	2
Staff Admin	3
Staff Gudang	2

Pramuniaga	23
kasir	8
Satpam	2
Office Boy	1
Total	42

3.4.2 Sampel Penelitian

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73)

adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan sensus, yaitu cara pengambilan seluruh populasi yang ada. Berdasarkan penelitian ini, maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi, yaitu sebanyak 42 orang karyawan (1 orang pimpinan dan 1 orang sebagai peneliti tidak dijadikan sampel penelitian).

3.4.3 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.



Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala *Likert* karena menurut Sugiyono (2009:86), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai garadi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor.

Adapun skor bagi penilaian lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :



Tabel. 3.4 Skor Penilaian Kuesioner

Krite ria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikangambarantentangsuatukeadaanataupersoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakandalampenelitianinimeliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperolehsecaralangsungdarisumberasli (tanpamelaluiperantara). Data primer yang adadalampenelitianinimerupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperolehsecaratidaklangsungmelaluiperantara (dicatatolehpihak lain).

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukandalamrangkamelakukananalisis terhadappembuktianjawabansementaraatauhipot esisdaripermasalahan yang dikemukakan, makametodepengumpulan data yang penelitilakukanadalah :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiridari :

- a) Observasi, yaituteknikpengumpulan data yang dilakukandenganmengadakanpengamatanlangsungterhadapaktivitassumberda yamanusia yang ada di PT. Ria Indah Mandiri Cileungsi.
- b) Kuesioner, yaituteknikpengumpulan data yang dilakukandenganmemberikandaftarpertanyaanataupernyataanuntukdiisiolehpa raRespondendandimintauntukmemberikanpendapatataujawabanataspertanyaa nataupernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukandenganmengumpulkanbahan-bahanpustaka, literaturdankaranganilmiah yang adakaitannyadenganpenelitianini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Setelah memperoleh data selanjutnya dianalisa untuk mengetahui kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti uji t, uji F, koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 26.0*

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas valid berarti adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009:172) bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ada seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $r \geq 0,334$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b) Jika $r \leq 0,334$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan diandalkan dipercaya dan diandalkan untuk meneliti suatu obyek atau tidak.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronchbach*.

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00-0.59	Tidak Reliable
>0,60	Reliable



Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Malhotra, 2002:293). Sedangkan instrumen alat ukur yang memiliki nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka alat ukur tersebut tidak Reliabel.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi.

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (Signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu :

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal

Probability dalam program SPSS For Window Versi 26.0.

Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali 2007:91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009:199).

Uji Heteroskedastisitas Menurut Dwi (2009:160) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama dengan pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda



Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel independes sebagai faktor dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono2009:277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana :

Y :Subyek dalam variabel yang diprediksikan (Variabel Bebas)

a : Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai $X_1, X_2 = 0$

b_1, b_2 : Koefesien Regresi

X_1, X_2 : Variabel terikat

3.7. Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan terlebih dulu dilakukan pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f kemudian Uji-t untuk pengujian hipotesis, kemudian melihat koefesien korelasi (r) dan koefesien determinasi (r^2) pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS for Window Versi 26.0.

1). Uji t (Signifikasi Persial)

Uji t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), Uji t dilakukan untuk menguji signifikasi koefesien korelasi variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

$H_o : b_i = 0$; Tidak ada variabel X terhadap variabel Y

$H_a : b_i \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (a) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-1-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas.
- c. Mengitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefesien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS for window versi 26.0.
- d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :
 - jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara Variabel dependen dan variabel independen.
 - jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

2). Uji F (Uji Stimultan)

Uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. *Anova test* atau uji F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan Hipotesis :

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$; Tidak ada Variabel X terhadap Variabel Y

$H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$; ada pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan *Anova*, titik kritis dicari pada tabel distribusi F dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$ dan derajat bebas $(df) n-1-k$.
- c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *for window versi 26.0*.
- d. Dari hasil F_{hitung} tersebut dibandingkan F_{tabel} , berdasarkan tingkat keyakinan 95 %, buat kesimpulan :
 - jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
 - jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

3) Analisa Koefisien Korelasi

Analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi parsial, ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel 3.5

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010)

Koefesien korelasi sering juga disebut dengan *r pearson*. Koefesien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefesien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi liner berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisa korelasinya menggunakan tiga koefesien korelasi yaitu koefesien determinasi berganda. Koefesien korelasi berganda, dan koefesien korelasi persial.

4) Analisa Koefesien Determinasi (r^2)

Koefesien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- Koefesien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- koefesien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefesien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) . Untuk mengetahui besarnya koefesien determinasi dipergunakan rumus :



$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = Koefesien Determinasi

r^2 = Koefesien Korelasi Ganda



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010) : *“Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik”*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardine, (2012): *“Kepemimpinan Dasar dan Pengembangannya”*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Destyawaty. (2017). *“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provonsi Sulawesi Tengah”*.
- Dharma Surya. (2013). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Duwi, (2009): *“SPSS untuk Aanlisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate”*. Penerbit Gaya Mandiri, Yogyakarta
- Gomes, (2005): *“Manajemen Sumber Daya Mnausia”*. Andi Offest, Yogyakarta
- Hidayah Khosmah Nurul. (2016). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kantor Harian Pos Tulungagung”*.
- Hidayat Ari. (2017). *“ Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi PT. Fresh On Time Seafood*. Skripsi. Bogor.STIE IPWIJA.
- Kurniawan. (2013). *“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreet Baru Malang’*.
- Liana Ambrsari. (2013). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Bngun Persada Tbk”*.
- Mangkunegara, A.P. (2010): *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Cetakan Kedelapan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2010):*“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Alfabeta, Bandung.
- Moekijat. (2012): *“Strategi Organisasi”*,Cetakan Pertama, Amara Books, Yogyakarta.
- Prabu, M.A. (2005): *“Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prasetyo Novita Sari. (2012). *“ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Printing”*.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Prita. (2013). “ *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman dan Perkebunan Di Salatiga*”.

Rivai Veithzal. (2013): “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Rajagrafindo Persada, Bandung.

Sedarmayanti.(2010):“*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung.

Setiawan Ferry. (2013): “ *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Anugrah*”.

Sugiyono. (2009)“*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*”. Alfabeta, Bandung.

Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Supardo, W. (2006): “*Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*”.Refika Aditama, Bandung.

Supranto, (2011): “*Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. PBF, Yogyakarta.

Sutrisno, H.(2003): “ *Metode Penelitian*”. Askara, Bandung.

Syahroni Irpan. (2017). “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Pesona Jaya Pekayon Bekasi*”. Skripsi. Bogor. STIE IPWIJA.

Tagala Mustadin. (2018): “*Psikologi Industri dan Organisasi*”. Rajawali Pers, Depok.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta