

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT XACTI INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program strata satu sarjana manajemen



Oleh:

**NOVITA ANGGRAINI**

**NIM: 2015511162**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2019**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Novita Anggraini

NIM : 2015511162

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Agustus 2019

**Novita Anggraini**

NIM: 2015511162

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NOVITA ANGGRAINI  
NIM : 2015511162  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia

Jakarta, 28 Agustus 2019

Dosen Pembimbing

Dra. Siti Laela, MM

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA  
PT XACTI INDONESIA**



**NOVITA ANGGRAINI**  
**NIM: 2015511162**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada hari kamis tanggal 05 bulan September tahun 2019  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
skripsi program sarjana manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Sri Lestari Prasilowati, MA**.....  
Ketua Tanggal: 05-09-2019
2. **Rasipan, SH., MM**.....  
Anggota Tanggal: 05-09-2019
3. **Dra. Siti Laela, MM**.....  
Anggota Tanggal: 05-09-2019

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**

Tanggal:

## **ABSTRAK**

Komptensi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia. Untuk mengetahui pengaruh keduanya maka akan dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Xacti Indonesia di depok dengan mengambil 89 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan margin error 10% pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penelitian dari sangat buruk sampai dengan sangat baik. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan 2 temuan utama, yaitu: 1) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk mempengaruhi kinerja karyawan dengan mempertahankan kompetensi karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja.

Kata kunci :

Kinerja karyawan, kompetensi, lingkungan kerja

## **ABSTRACT**

*Competence and work environment are two factors from several factors that affect employee performance at PT Xacti Indonesia. To determine the effect of both of them will be conducted research with the aim to determine the effect of competence and work environment on employee performance.*

*This research was conducted at PT xacti Indonesia in Depok by taking 89 employees as a study sample which was calculated using a margin of error 10%. Data collection was carried out using a closed questionnaire instrument of five research scales ranging from very bad to very good. This research was conducted quantitatively by describing research data and conducting inference analysis. Multiple regression analysis was used as an analysis tool and hypothesis testing was performed by t-test and f-test.*

*This research resulted in 2 main findings, namely: 1) competence has a significant effect on employee performance 2) work environment has a non-significant effect on employee performance.*

*Based on these findings then to influence employee performance by maintaining employee competence and improving the work environment.*

*Key words:*

*Employee performance, competence, work environment.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT XACTI INDONESIA ” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Siti Laela, MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widyastuti, SE, MM Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan Dan staf PT. Xacti Indonesai yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas akademika STIE IPWIJA
6. Bapak dan Mama atas jasa-jasa, kesabaran, do'a dan tidak pernah lelah mendidik dan memberi cinta kasih sayang yang tulus dan ikhlas kepada penulis semenjak kecil.
7. Endah, dewi dan dina yang telah berkontribusi dan memberikan semangat kepada penulis
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA kelas D3/D4 Khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia

9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga bantuan bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa 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.

Jakarta, 28 Agustus 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan.....	ii
Halaman Persetujuan Skripsi .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	iv
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantars.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
2.4 Hipotesis .....	32
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Desain Penelitian .....	33
3.3 Operasional Variabel.....	34
3.4 Skala Pengukuran .....	35
3.5 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	36
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	37

3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.9 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	39
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.2 Pembahasan .....	65
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Peserta Pelatihan.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	35
Tabel Skor Skala Likert .....	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	55
Tabel 4.2 Usia.....	56
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	57
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	57
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Table 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8 Uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 4.10 Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.12 Regresi Linier Ganda.....	64
Tabel 4.13 Uji F.....	65
Table 4.14 Uji T.....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.2 Jenis Kelamin.....	55
Gambar 4.3 Usia.....	56
Gambar 4.4 Uji Normalitas.....	60
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	63

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan didirikan adalah untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sdalam mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal supaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu asset bagi perusahaan, ketika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusai secara optimal maka perusahaan akan dengan mudah merealisasikan tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya Manusia Merupakan Faktor yang strategis dalam suatu perusahaan dengan manajemen sumber daya manusia yang berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia sesuai dengan visi dan misi yang telah direncanakan.Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dan semakin berkembangnya teknologi dan semakin banyaknya pesaing yang muncul pada bidang bisnis yang sama, maka untuk menghadapi persaingan suatu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kompetensi yang kurang baik, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, yang merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti kompetensi dan Lingkungan kerja harus di dukung dalam menunjang kinerja karyawan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4) 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 ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kompetensi yang baik dalam suatu pekerjaannya, maka kompetensi akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Boyatzis Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha (2008) Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

**Tabel 1.1 : Jumlah Peserta pelatihan/*Training* pada PT Xacti Indonesia periode tahun 2016 - 2018**

No	Training Matter	Participan		2016	2017	2018
1.	Main	Operator , GV/SPV/AM/SM	Planning	74	924	664
			Actual	74	904	581
2.	Skill Operator Produksi	Opr/GV/SPV/PIC/ REPAIR	Planning	230	114	720
			Actual	230	114	630
3.	Skill Emergency Situation	Opr/GL/SPV/PIC	Planning			230
			Actual			350
4.	Basic	New Employee/operator tentative	Planning	541	4.474	2.636
			Actual	541	4.474	2.324
5	By Reques	HR staf/GL/SPV/AM/S M/DM	Planning	2	79	145
			Actual	2	79	93
Jumlah Partisipan			Planning	847	5914	4.381
			Actual	847	5.591	3.611

*Sumber : HRD PT Xacti Indonesia*

Berdasarkan tabel 1 Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dapat dilihat berdasarkan jumlah *planning* dan *actual* pada tahun 2016 lebih sedikit peserta yang di ikut sertakan dalam pelatihan tetapi sesuai dengan *training matter* yang telah ditentukan dan pada tahun 2018 peserta yang mengikuti lebih sedikit dari *planning participant* yang telah di tentukan jumlahnya. Sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan sangat menunjang segala pekerjaan yang di bebaskan perusahaan kepada seorang karyawan, kompetensi yang ada pada seorang karyawan akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Pada saat kinerja karyawan di sebuah perusahaan meningkat maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan , saat meningkatnya kinerja karyawan target dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan tepat pada waktu yang telah di rencanakan.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut danang sunyoto (2012)Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, music, dan lain-lainlingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka.

Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menuntut tenaga dan waktu karyawan yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem



kerja yang efisien. Lingkungan suatu perusahaan yang baik harus memperhatikan secara optimal dalam memfasilitasi pekerjaan seorang karyawan. Pada saat karyawan merasa nyaman pada saat bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja secara efektif dan efisien, pekerjaan yang telah di berikan perusahaan kepada karyawan tersebut akan dapat terselesaikan dengan baik .maka akan sangat membantu meningkatkan suatu kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Xacti Indonesia”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan umum pada penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Xacti Indonesia

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Xacti Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Xacti Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

### **2. Manfaat praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Kompetensi dan Lingkungan Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja di PT. Xacti Indonesia.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan proposal dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

**Bab 1 Pendahuluan**

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**Bab 2 Kajian Pustaka**

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan masalah penelitian ini yang mencakup grand teori dan teori mengenai Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

**Bab 3 Metodologi**

Pada bab ini membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan**

Pada bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum PT Xacti Indonesia, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

**Bab 5 Penutup**

Pada bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada tinjauan pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai Kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategi dari manajemen, saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai suatu asset bagi organisasi. Sumber daya manusia dapat berkembang menjadi lebih baik, bagi organisasi dengan berbagai cara agar tujuannya tercapai secara efektif dan efisien, dengan sumber daya yang berkualitas tinggi dapat menciptakan nilai-nilai yang positif bagi organisasi seperti berinovasi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P hasibuan (2011:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara dalam Arif yusuf ( 2018: 5) Mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja.

Bohlarander dan Snell (2010:4) Menurut Bohlarander dan Snell, Manajemen sumber daya manusia 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.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah semudah pengelolaan manajemen lainnya, karena manajemen sumber daya manusia khusus memperhatikan pada faktor manusia yang memiliki emosional, perasaan dan memiliki berbagai macam tujuan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sebagian besar tergantung pada manusianya. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dan merupakan sarana dari manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan karyawan sesuai dengan fungsi atau tujuan perusahaan.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia diantaranya menurut Malayu S.P Hasibuan :

1. Perencanaan (planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (organizing)

Kegiatan untuk mengorganisaian dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam lembaga bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan.

5. pengadaan

proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

## 6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknik orientasi, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

## 7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta pedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

## 8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan-kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

#### 10. Kedisiplinan

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan kerana tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Tujuan Sumber Daya Manusia Setiap di dirikannya suatu organisasi pasti akan memiliki tujuan tertentu. Menurut Cushway dalam Sutriso (2012: 7-8) yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan tersebut, yaitu:

1. memberikan pertimbangan manajerial dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.



4. Memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Schuler dalam Sutrisno (2012: 8) manajemen sumber daya manusia harus memiliki tujuan utama, yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Berdasarkan pengertian di atas manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam mengatur perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dapat melaksanakan perencanaan pengorganisasian dan pengawasan berjalan dengan baik sesuai tujuan yang akan dicapai.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Suparno (2012:27) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan

yang disyaratkan. Darsono (2011:123) juga mengemukakan definisi kompetensi ialah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas yang akan berpengaruh kepada kinerja yang baik.

### **2.1.2.2 Manfaat Kompetensi**

Ruky dalam Sutrisno (2010) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

1. Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
2. Sebagai alat seleksi karyawan
3. Produktivitas menjadi maksimal
4. Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
5. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

### **2.1.2.3 Tipe Kompetensi**

Wibowo (2017: 275-276) 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:

- a. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

- b. *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. kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.
- c. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan menjadi team player.
- e. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berfikir strategis, berfikir realistis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organisational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.
- g. *Human Resources Manajemen Competency*, merupakan kemampuan dalam bidang team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi dan menganalisis pelanggan, orientasi strategis, membangun visi,

merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

- i. *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.
- j. *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen financial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self manajemen kompetensi*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- l. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi computer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

#### **2.1.2.4 Karakteristik dan Kategori Kompetensi**

Darsono (2011:123) menjelaskan Kompetensi merupakan karakteristik seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain.

Sedangkan kinerja orang kompeten dapat dilihat dari sudut pandang:

- a. Kesuksesan, yaitu orang yang selalu sukses dalam bidang pekerjaan tertentu;
- b. Kreativitas, yaitu orang yang selalu berpikir alternatif dalam memecahkan

masalah dan setiap masalah yang dihadapi dapat dipecahkan;

- c. Inovatif, yaitu orang yang mampu menemukan sesuatu yang baru, misalnya alat kerja baru, metode kerja baru, produk baru, dan sebagainya.

Karakter atau watak atau kepribadian SDM kompeten antara lain sebagai berikut (Darsono, 2011:125):

- a. Keingintahuan (*curiosity*), orang kompeten selalu ingin tahu sesuatu yang belum diketahuinya, ia sadar bahwa "saya tahu bahwa saya tidak banyak tahu".
- b. Keras hati (*persistence*), orang kompeten memiliki hati yang keras, artinya memiliki pendirian teguh atau memiliki ideologi yang kuat.
- c. Konstruktif (*constructive*), orang kompeten selalu ingin menjebol sesuatu yang sudah usang dan membangun yang baru dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.
- d. Kerjasama (*cooperative*), orang kompeten bersedia bekerja sama dengan orang lain. Ia sadar bahwa ia bagian dari sistem organisasi atau sistem sosial, dan ia sadar bahwa tanpa bantuan orang lain ia tidak dapat bekerja efektif, efisien, produktif, dan tidak mencapai tujuan.
- e. Jujur, orang kompeten selalu "satu kata satu perbuatan" atau berbicara berdasar fakta, dengan memiliki sifat jujur, orang kompeten dihargai dan dihormati orang lain.

Menurut Darsono (2011:124), kompetensi dibagi dalam tiga kategori yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi individu, adalah kombinasi pengetahuan, dan sikap positif terhadap pekerjaan, sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan sekarang dan masa mendatang.
- b. Kompetensi kelompok, adalah perpaduan kompetensi-kompetensi individu dalam suatu kelompok atau unit kerja yang secara keseluruhan membentuk kekuatan sinergistik yang dapat didayagunakan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- c. Kompetensi organisasi, adalah keunggulan-keunggulan sinergis yang dimiliki oleh suatu organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuannya secara efektif, efisien, dan produktif.

Gordon dalam sutrisno (2012: 204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu keadaan kognitif, dan efektif yang di miliki individu.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang di miliki oleh individu.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi seseorang terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

### 2.1.2.5 Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengetahuan(*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

#### 2. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

#### 3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator Kompetensi yang dipakai adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*)

karena cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif karakteristik yang dimiliki manusia.

### **2.1.3 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional seorang karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman melakukan pekerjaannya secara efektif.

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayati (2011) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Alex S Nitisemito (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya”.

Menurut Rivai (2011:165) Menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka karyawan akan terdorong untuk berprestasi dalam setiap



pekerjaanya sehingga akan menimbulkan kinerja karyawan dan hasil kerja meningkat.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja menurut sedarmayati (2011: 26) secara garis besar menjadi dua jenis :

1. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan lain sebagainya).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

### 2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004:46) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain:

a. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

b. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang berbeda

c. Kelembaban udara pada tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara pada tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Getaran mekanis pada tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan,

f. Bau tidak sedap pada tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g. Tata warna pada tempat kerja

Menata warna ditempat 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.

h. Dekorasi pada tempat kerja

Dekorasi berhubungan 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, pelengkap, dan lainnya.

i. Musik pada tempat kerja

Musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

j. Keamanan pada tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja yang dipakai adalah Penerangan, temperatur, kebisingan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dekorasi, keamanan dan hubungan kerja karyawan karena akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan ketika tidak dapat diterapkan dengan baik.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Arif Yusuf ( 2018: 98) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Nurlaila, (2010:71) Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seorang karyawan (wibowo: 2010:7). Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor kinerja karyawan**

Menurut Wirawan dalam Arif Yusuf (2018: 101-102) Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari :

a. Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

b. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja, dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia

meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Jadi dari faktor-faktor yang telah disebut diatas akan mempengaruhi perilaku karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga faktor kinerja karyawan yang dapat dikontrol adalah faktor lingkungan internal organisasi, karena faktor tersebut dapat dikondisikan oleh seorang manajer.

#### **2.1.4.3 Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individu di ukur dan di evaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu ( Bacal dalam Wibowo, 2016 : 187)

Menurut Allen dalam Wibowo (2016: 192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1. *Timing*. Penilaian kinerja harus di atur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan karyawan setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil.
2. *Clarity*, kita dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu.

3. *Consistency*, proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2006) dalam Munisamy (2013) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

1. 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 yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan yang dapat mempengaruhi tujuan suatu perusahaan. Hasil kerja yang nyata sangat berhubungan langsung dengan adanya kontribusi dalam pelaksanaan tercapainya tujuan karyawan. Indikator yang dipakai adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini :

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

<u>No</u>	Sumber	Hasil Penelitian	Analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Hasanudin (2016)	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif (regresi) Penulis menggunakan 100 sampel dalam penelitiannya	Penulis dan peneliti menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas, menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas
2.	Julietta Putri Pangestika Rahayu (2017)	Terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif (regresi) Penulis menggunakan 60 sampel untuk penelitian	Penulis dan peneliti menggunakan Kompetensi sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan Motivasi sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas
3.	Muhammad Riyanda (2017)	Terdapat pengaruh yang positif dan Signifikan Kompetensi dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Ganda, Penulis Menggunakan 125 sampel untuk penelitian	Penulis dan peneliti menggunakan Kompetensi sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan	Penulis menggunakan Disiplin sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan Lingkungan Kerja sebagai



		terhadap Kinerja Karyawan		sebagai variabel terikat	variabel bebas
4.	Radian Danu Saputra (2017)	Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif, Menggunakan 114 Sampel untuk penelitian	Penulis dan Peneliti menggunakan Kompetensi dan lingkungan kerja sebagai Variabel bebas, Menggunakan Kinerja Karyawan Sebagai variabel terikat	Penulis dan Peneliti menggunakan Kompetensi dan lingkungan kerja sebagai Variabel bebas, Menggunakan Kinerja Karyawan Sebagai variabel terikat
5.	Nuria Khusna (2015)	Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, Menggunakan 115 sampel untuk penelitian	Penulis dan peneliti menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan Kompetensi sebagai variabel bebas
6.	Tri Widari (2016)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda dan Menggunakan 105 sampel untuk penelitian	Penulis dan Peneliti menggunakan Lingkungan Kerja sebagai Variabel bebas, Menggunakan Kinerja Karyawan Sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan Disiplin Sebagai variable bebas, peneliti menggunakan Kompetensi sebagai variable bebas

7.	Lucki Wulan Analisa (2011)	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif (regresi) dan menggunakan 74 sampel untuk penelitian	Penulis dan peneliti menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan Kompetensi sebagai variabel bebas
8.	Dwi Septianto (2010)	Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif dan menggunakan 50 sampel untuk penelitian	Penulis dan Peneliti menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Penulis menggunakan Stres Kerja sebagai variabel bebas, peneliti menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Suatu organisasi dapat menciptakan keunggulan salah satunya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam melaksanakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### 2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Boyatzis Dalam Hutapea Dan Nurianna Thoha (2008) Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasanudin, Julietta Putri Pangestika Rahayu dan Muhammad Riyanda bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kompetensi terhadap kinerja karyawan, Kompetensi adalah hal

yang paling penting dalam menunjang kinerja karyawan, dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan maka kinerja seorang karyawan dapat meningkat dan akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan pada PT Xacti Indonesia dalam peningkatan kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu dapat diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011:165) Menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka karyawan akan terdorong untuk berprestasi dalam setiap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kinerja karyawan dan hasil kerja meningkat.

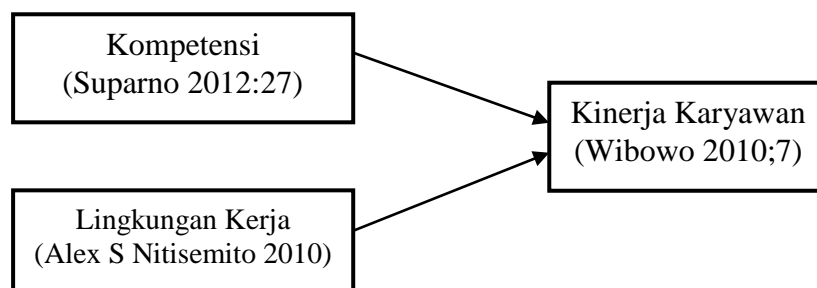
Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucki wulan analisa, tri windari dan Nuria Khusna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang nyaman seorang karyawan akan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan

Lingkungan kerja Pada PT Xacti Indonesia menjadi satu hal yang harus diperhatikan walaupun lingkungan kerja tidak melakukan suatu proses produksi akan tetapi sangat berpengaruh terhadap para karyawan yang akan melakukan kegiatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan

maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Alur Pikir**



#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang masih perlu di uji kembali kebenarannya. Sebagai jawaban sementara, hipotesis disusun berdasarkan proposisi yang dikembangkan berdasarkan realitas, penelitian sebelumnya dan landasan teori. (Mulyanto dan wulandari, 2010: 48)

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia . Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia .

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Xacti Indonesia Jl. Raya Bogor, KM. 35,.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1**  
**Rencana Penelitian**

Kegiatan	Januari 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■										
Penyusunan Proposal		■	■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Analisis Data						■	■	■	■	■		
Pelaporan										■	■	■

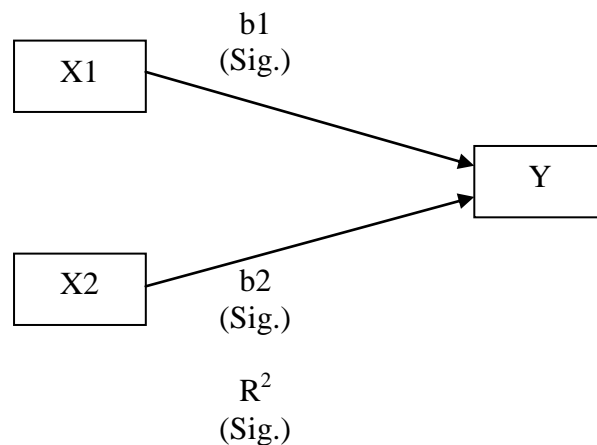
#### 3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xacti Indonesia.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen (Variabel Bebas) adalah variabel yang

mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen), variabel independen yang pertama yaitu Kompetensi dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu Lingkungan Kerja dengan simbol X2. Variabel dependen (Variabel Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel bebas, satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**



### 3.3 Operasional Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kompetensi (X1) adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap	Interval 1-5	1-3 4-6 7-10

atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan (Suparno 2012:27)			
Lingkungan kerja (X2) adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. (Alex S Nitisemito 2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. hubungan kerja</li> <li>2. Penerangan</li> <li>3. kebisingan</li> <li>4. Bau tidak sedap</li> <li>5. Sirkulasi udara</li> <li>6. Temperatur atau suhu</li> <li>7. Dekorasi</li> <li>8. Keamanan</li> </ol>	Interval 1-5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3,4</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6</li> <li>7</li> <li>9</li> <li>10</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seorang karyawan (wibowo: 2010:7)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3, Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Interval 1-5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3,4</li> <li>5,6</li> <li>7,8</li> <li>9,10</li> </ol>

### 3.4 Skala Pengukuran

Skala adalah alat pengukur data yaitu jenis pertanyaan seperti apa yang di gunakan untuk menghasilkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala likert, skala likert merupakan skala yang dikembangkan oleh resis likert yang mengukur kesetujuan atau ketidak setujuan seseorang terhadap serangkaian pertanyaan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu. Ciri skala likert adalah jumlahnya yang ganjil dan di titik tengah ada nilai netral. (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 79)

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan berupa angket atau kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh para subjek penelitian( responden). Penyusunan angket di dasarkan pada kontruksi teoritik

yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teoritik tersebut di kembangkan dalam indicator-indikator dan selanjutnya di kembangkan dalam butir-butir pertanyaan. Pemberian skor terhadap masing-masing pertanyaan menggunakan skala likert pada table berikut.

**Table 3.3**  
**Skor Skala Likert**

No	Kategori	Skor
1.	Sangat Buruk	1
2.	Buruk	2
3.	Netral	3
4.	Baik	4
5.	Sangat Baik	5

*Sumber : Mulyanto dan Wulandari(2010)*

### 3.5 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 1.3.1 Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Xacti Indonesia yang berjumlah 969 karyawan.

#### 1.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 969 karyawan PT. Xacti Indonesia. Jumlah sampel



ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{969}{1 + (969 \cdot 0.1^2)} = 88,09$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 89 karyawan.

Menurut Sugiyono (2010) Purposive Sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Pada penelitian ini yang berjudul kompetensi terhadap kinerja karyawan penulis menggunakan metode purposive sampling sehingga dalam penelitian ini sampel yang diteliti berdasarkan lama bekerja pada PT Xacti Indonesia.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data berdasarkan sumber datanya di bedakan menjadi pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. (Mulyanto dan Wulandari, 2010:82)

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.
2. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau di gunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.

Berdasarkan jenis data sekunder, data penelitian di bagi menjadi dua,yaitu :

- a. Data internal adalah data yang berasal dari dalam instansi mengenai kegiatan lembaga dan untuk kepentingan instansi itu sendiri
- b. Data eksternal adalah data yang berasal dari luar instansi

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

1. Angket (Kuesioner), menurut Mulyanto dan Wulandari (2010: 91) angket atau kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Penelitian mengenai variabel penelitian yaitu kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner.
2. Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004 : 104).

### **3.7 Instrumen penelitian**

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana

butir pernyataan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $>$  0,5.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

## 3.9 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 3.9.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan

heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Kompetensi

$b_2$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel

independen Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.9.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  : model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$  : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia
- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xacti Indonesia.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia.

#### 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xacti Indonesia.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Xacti Indonesia.



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Sanyo Jaya Components Indonesia berdiri sejak September 1989. Nama sanyo berasal dari bahasa Jepang yang terdiri dari dua suku kata yaitu *San* yang berarti tiga dan *Yo* yang berarti lautan. Perusahaan ini pertama kali memproduksi komponen *Surface Mount Device (SMD)* dan komponen-komponen dari sistem video yakni *Fly Back Transformer (FBT)*, *Tuner* dan *Video Head*. *Fly Back Transformer FBT* merupakan komponen yang terdapat dalam pesawat *televise* dan *monitor*, berfungsi untuk menghasilkan tegangan tinggi sebesar 20-30 KV pada tabung layar dan merupakan produk pertama yang diproduksi. *Tuner* merupakan komponen yang berfungsi menerima sinyal dari stasiun pemancar televisi yang secara otomatis merubah sistem tersebut ke bentuk sinyal gelombang menengah, digunakan pada pesawat *televise* dan *video tape recorder (VTR)*.

Pada tahun 1991, PT Sanyo Jaya Components Indonesia mulai memproduksi *video head* yaitu komponen vital dari sistem *VTR (video tape Recorder)* dengan jumlah maksimal produksi sebanyak 1 juta unit per tahunnya. *Video head* berfungsi sebagai pengubah sinyal magnetik listrik dari pita ke *VTR* selama rekaman, *playback* dan penghapusan. Pada tahun divisi *components* dan divisi *video tape recorder (VTR)* Divisi *VTR* pada permulaan dilaksanakan dengan meminjam gedung milik divisi *components* serta penggunaan sebagian pabrik yang kini menjadi *warehouse* atau gudang.

Pada tanggal 1 september 1991, divisi VTR memproduksi *video set* pertama dengan dua *line* produksi yakni *mechanic line* dan *final line*. Divisi VTR hanya merakit *video set* sedangkan komponen lain seperti PCB (*Printed Circuit Board*, *Cylinder* dan lain-lain, masih di impor dari Jepang. Perpindahan divisi VTR dari gedung lama (kini *warehouseA*) ke gedung baru dilakukan pada tanggal 5 maret tahun 1992 dan diresmikan pada tanggal 14 oktober tahun 1992 oleh menteri perindustrian Bapak Ir. Hartanto. Divisi VTR telah mampu memproduksi *Video Tape Recorder(VTR)* untuk *kaset video VHS*, *cylinder* dan perakitan *Printed Wiring Board (PWB)*) secara kompeten dan mandiri, dengan demikian semua bagian dari VTR dapat dibuat oleh PT Sanyo Jaya Components Indonesia.

Pada bulan oktober 2000, PT Sanyo Jaya Components Indonesia mulai memproduksi kamera digital diam atau *DSC (Digital Still Camera)* yang merupakan produk utama Dari Jepang dan *Handycam*.Kemudian, divisi VTR berubah Menjadi Divisi *DSC*.Divisi *DSC* memiliki visi yaitu tidak boleh membawa debu, tidak boleh menimbulkan debu dan tidak boleh meninggalkan debu.Produk *DSC* masih tetap diproduksi hingga saat ini.

Pada bulan Juni 2002 berdasar pada kebijakan PT. Sanyo pusat di Jepang, bahwa pemberian nama Divisi tidak diperkenankan menggunakan nama jenis produk. Divisi *Digital Still Camera (DSC)* pun berganti nama menjadi Divisi *Video Imaging System (VIS)*.Pada bulan Juli 2004, divisi *Video Imaging System (VIS)* berganti nama menjadi *Digital Imaging Solution (DISI)* dengan produk *Digital Still Camera (DSC)*, *Compact Disk-Read Only Memory (CD-ROM)* dan *Close Circuit Television (CCTV)*.

Pada tanggal 1 Juli 2012, divisi DISI berubah menjadi *PT SDIS (Sanyo Digital Imaging Solution Indonesia)*. Perubahan ini juga merubah dari sebuah divisi perusahaan menjadi sebuah *Perseroan Terbatas (PT)* yang berdiri sendiri. Kemudian, pada tanggal 1 April 2013 *PT SDIS* memisahkan diri dari *Sanyo Electric.CO, Ltd* dan merubah namanya menjadi *PT Xacti Indonesia*. Awalnya, *PT Xacti Indonesia* tidak memiliki cukup dana untuk memproduksi produknya. Maka dari itu, *PT Xacti Indonesia* bekerjasama dengan perusahaan *finansial* dari Jepang bernama *AP26 (Adventure Partner)*. *PT Xacti Indonesia* memiliki induk perusahaan bernama *Xacti Corporation* yang terletak di Osaka, Jepang. Pada tanggal 1 April 2018, perusahaan *AP26* menjual *PT Xacti* Ke *JAG (Japan Asia Group)* dengan saham sebesar 40% sedangkan saham *JAG* sebesar 60%.

*PT Xacti Indonesia* merupakan perusahaan berbasis *Original Equipment Manufacturer (OEM)* yang memproduksi produk kamera *digital* yang kemudian dibeli oleh perusahaan lain atau *ritel* dengan memakai merek dagang dari perusahaan sebelumnya, yaitu kamera *digital diam (Digital Still Camera, DSC)* dengan target produksi 1 juta unit perbulan.

Perusahaan yang memiliki luas lahan 29.000 m<sup>2</sup> ini, berlokasi di Jl. Raya Jakarta Bogor KM 35, Sukamaju Baru, Tapos, Kota Depok. *PT Xacti Indonesia* juga memiliki tujuan utama yaitu “Menjadi pabrik produk digital No. 1 di dunia”. Melalui tujuan tersebut, diharapkan *PT Xacti Indonesia* dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang telah ada sehingga tercapai tujuan utama perusahaan tersebut.

#### 4.1.2 Visi Misi Dan Motto Perusahaan

##### **Visi Perusahaan :**

*Vision principe* perusahaan terdiri dari 11 poin, yaitu :

1. Penciptaan teknologi tercanggih
2. Pendekatan rekayasa menyeluruh
3. Operasi tangkas
4. Model usaha B2X,
5. Lingkungan menerima bakat unik
6. Lintas fungsional/lintas posisi
7. Tantangan/perubahan tak henti-hentinya
8. Incubator kepemimpinan
9. Professional & integritas
10. Dorongan mengambil resiko dan transparasi
11. Keadilan

##### **Misi Perusahaan :**

“innovate the way people live ialah perusahaan ingin slalu berinovasi dalam setiap jenis produk untuk memudahkan jalan hidup setiap manusia.

##### **Motto Perusahaan :**

5S ( Seiri, seiton, seiso, seiketsu, dan shitsuke)

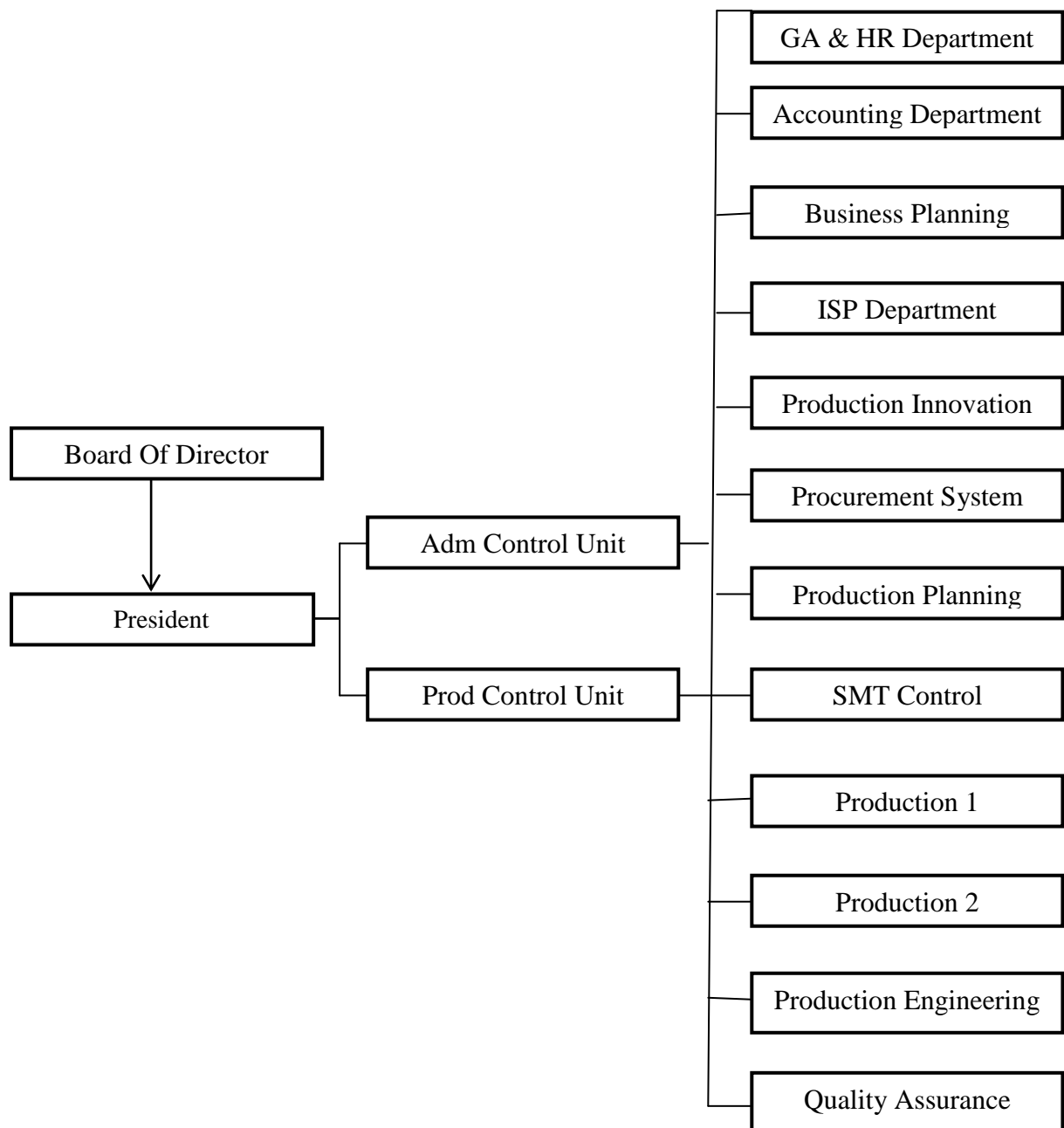
1. Seiri merupakan mengelompokan dalam kebijakan mengetahui mendalam mengenai perbedaan barang yang masih dibutuhkan dan barang yang sudah tidak diperlukan.

2. Seiton merupakan penempatan mengatur barang yang diperlu ditempatkan pada tempatnya dengan cermat guna kemudahan dalam mencari apabila dibutuhkan segera oleh siapapun dengan waktu yang sesingkat-singkatnya.
3. Seiso merupakan pembersihan dengan maksud mewajibkan karyawan mempunyai tanggungjawab yang tinggi tentang kebersihan hati nurani/lingkungan kerja serta mengetahui dan mendalami tata cara tentang kebersihan lingkungan hingga mencapai tingkat sempurna.
4. Seiketsu merupakan memelihara dan mempertahankan serta meningkatkan ketiga pedoman di atas pengelompokan atau pengaturan dan pembersihan yang telah terlaksana.
5. Shitsuke merupakan penghayatan atau pendidikan dengan maksud membiasakan slalu taat dan patuh atas suatu hal yang telah ditentukan sebagai peraturan dan secara berkesinambungan mempelajari serta mengikuti pendidikan-pendidikan yang berhubungan langsung dengan tata tertib, peraturan – peraturan, dan undang-undang yang tersurat maupun tersirat.

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi Perusahaan



Dari struktur organisasi diatas, berikut ini akan dijabarkan tugas dan wewenang dari masing-masing department.

a. *General Affair & Human Resource Department*

Departemen ini bertugas menangani segala *administrative* karyawan, menjamin keadaan personil yang berkualitas berdasarkan permintaan kebutuhan dan melaksanakan *training*/pelatihan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan keperluan perusahaan.

b. *Accounting Department*

Departemen ini bertugas mengatur, mencatat dan mengalokasikan dana perusahaan untuk keperluan teknis perusahaan

c. *ISP Department*

Departemen ini bertugas membuat dokumen *export*, menyimpan barang *finish good* sebelum dilakukan pengiriman dan melakukan pengiriman barang jadi(*export*).

d. *Business Planning Department*

Departemen ini bertugas melakukan akomodasi dalam sistem dan *improvement* atau pengembangan program pendataan terhadap seluruh data perusahaan, melakukan akomodasi dalam setiap sistem dan *improvement* atau pengembangan program pendataan terhadap beberapa data bagian pendukung produksi, melakukan akomodasi dalam sistem pengembangan program pendataan terhadap data pengadaan material produksi dan melakukan perawatan, pengembangan dan pendataan terhadap semua faktor pendukung (*infrastruktur*).

e. *Procurement Department*

Departemen ini bertugas mendukung kegiatan dalam pengadaan material produksi dengan pembelian material yang akan digunakan dalam proses produksi tersebut, mengontrol jadwal *import*, pengiriman material untuk proses produksi.

f. *Production Innovation Department*

Departemen ini bertugas mengendalikan dan memelihara alat penunjang produksi, serta mengendalikan pengawasan dampak lingkungan industri pada lingkungan sekitar.

g. *Surface Mounting Technology (SMT)*

Departemen ini bertugas untuk melakukan kegiatan produksi pemasangan komponen pada PCB kamera, dari PCB blank menjadi PCB setengah jadi.

h. *Production Manajement Department*

Departemen ini bertugas merancang proses pendatangan material dan merencanakan jadwal produksi dan *export*.

i. *Production Department*

Departemen ini bertugas memproduksi *mainboard* kamera (CP-1) dan menjaga kualitas *mainboard* dan perakitan (*assembling*), adjustment, dan pengepakan kamera digital hingga siap diekspor sesuai target dan yang ada.

j. *Quality Assurance Department*

Departemen ini bertugas mengesahkan mutu komponen (QA *Incoming*), menjamin mutu *export* barang (QA *outgoing*) dan mendukung sistem mutu secara keseluruhan.



#### 4.1.4 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Xacti Indonesia . Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 89 responden. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia dan pendidikan terakhir.

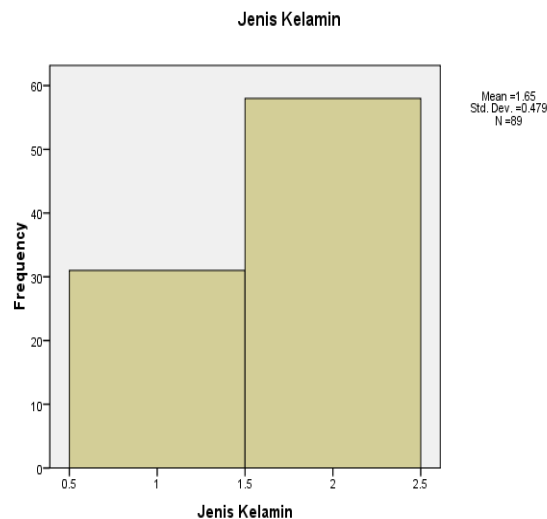
**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	31	34.8	34.8	34.8
perempuan	58	65.2	65.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat kelompok jenis kelamin yang terbanyak adalah perempuan sebesar 65,2% dan laki-laki sebesar 34,8%

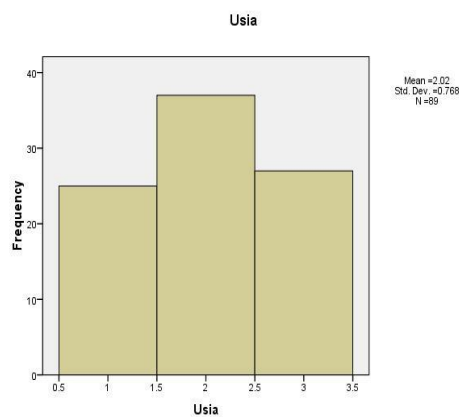
**Gambar 4.2**



**Table 4.2**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-29	25	28.1	28.1	28.1
	30-40	37	41.6	41.6	69.7
	41-50	27	30.3	30.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Dari tabel diatas terlihat kelompok usia yang terbanyak adalah usia 30-40 sebesar 41,6%,di ikuti kolompok usia 40-50 sebesar 30,3% dan usia 19-29 sebesar 28,1%.

**Gambar 4.3**

#### 4.1.5 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $> 0,5$ .

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.69	9.127	.565	.848
X1.2	36.54	9.797	.526	.851
X1.3	36.60	9.153	.559	.849
X1.4	36.62	9.284	.606	.845
X1.5	36.57	9.520	.563	.848
X1.6	36.92	9.119	.533	.852
X1.7	36.52	9.662	.510	.852
X1.8	36.49	8.866	.705	.836
X1.9	36.40	9.425	.597	.846
X1.10	36.52	9.162	.561	.849

Jumlah responden N=89 dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,206 uji validitas variabel Kompetensi (X1) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai r hitung > r tabel atau nilai Corrected Item-Total Correlation > r tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitasterpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* 0,861 > 0,6. Maka dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.90	9.933	.514	.804
X2.2	34.96	9.884	.545	.801
X2.3	35.09	10.355	.418	.813
X2.4	35.00	10.136	.535	.803
X2.5	35.10	9.796	.486	.807
X2.6	35.46	9.842	.481	.808
X2.7	35.36	9.915	.500	.805
X2.8	35.26	9.648	.602	.795
X2.9	35.58	9.677	.552	.800
X2.10	35.30	10.214	.419	.814

Jumlah responden N=89 dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,206 uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai r hitung > r tabel atau nilai *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* 0,821 > 0,6. Maka dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.00	8.909	.326	.802
Y2	37.02	8.272	.553	.778
Y3	37.00	7.659	.609	.769
Y4	36.94	7.940	.609	.770
Y5	37.10	8.501	.366	.800
Y6	37.01	7.716	.653	.764
Y7	37.04	8.521	.451	.789
Y8	37.03	8.351	.535	.780
Y9	37.11	8.715	.488	.786
Y10	37.35	9.048	.229	.814

Jumlah responden N=89 dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,206 uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena nilai r hitung > r tabel atau nilai Corrected Item-Total Correlation > r tabel, maka 10 item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	10

Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $0,803 > 0,6$ . Maka dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan.

#### 4.1.6 Analisis data

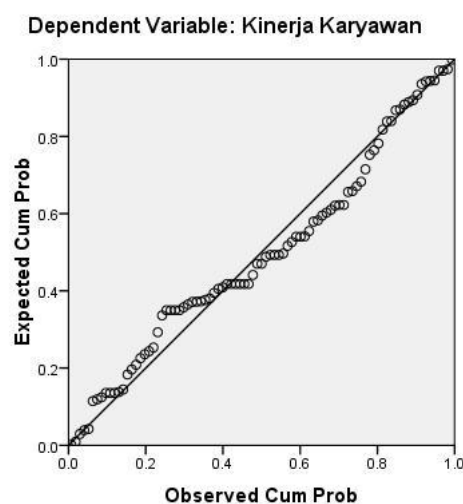
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier ganda, uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika, Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

**Gambar 4.4**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar di atas menunjukkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal karena penyebaran data atau titik-titik disekitar garis diagonal tidak menyimpang terlalu jauh dan mengikuti arah garis diagonalnya. Kesimpulan dari hasil diatas adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

**Tabel 4.9**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.873	1.145
	Lingkungan kerja	.873	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Karyawan tidak terdapat gangguan masalah multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai *tolerancenya* di atas 0,2 yaitu nilai *tolerance* 0,873, begitu juga

dengan nilai *value inflation factor* (VIF) tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,145).

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel

**Tabel 4.10**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	2.220 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 di atas analisis nilai durbin watson menghasilkan nilai sebesar 2,206, nilai durbin watson berada pada rentang  $1,21 < 2.220 < 2,35$  = tidak dapat disimpulkan. Karena tidak dapat di simpulkan artinya bahwa tidak bisa diputuskan apakah terjadi korelasi atau tidak terjadi korelasi, sehingga disimpulkan akhir di tetapkan bahwa diasumsi tidak terjadi autokorelasi.

### 4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.



Gambar 4.5



Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwan pada grafik *scatter plot* titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Maka asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

- a. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 <sup>a</sup>	.287	.270	2.716

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka  $R^2$  ( R Squer) sebesar 0,270 atau (27%) menunjukkan bahwa presentase variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 27%.

b. Analisis persamaan Regresi Linier Ganda

**Tabel 4.12**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.704	4.121		4.296	.000
	Kompetensi	.422	.092	.447	4.586	.000
	Lingkungan kerja	.161	.089	.176	1.807	.074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 17.704 + 0,422X_1 + 0.161X_2$$

Persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 17.704$ , artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.422$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.161$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### 4.1.7 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ).

**Tabel 4.13**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.957	2	127.478	17.287	.000 <sup>a</sup>
	Residual	634.167	86	7.374		
	Total	889.124	88			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kriteria Pengujian :

- Jika sig F  $< \alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika sig F  $> \alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak

Berdasarkan tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 16,462 dengan probabilitas Sig. = 0,000 , maka nilai sig.  $0.000 < 0,05$ , dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan secara simultan variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

##### 4.1.7.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian. dengan menggunakan nilai sig pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.14****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.704	4.121		4.296	.000
	Kompetensi	.422	.092	.447	4.586	.000
	Lingkungan kerja	.161	.089	.176	1.807	.074

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xacti Indonesia.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>10</sub> :  $b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

H<sub>1a</sub> :  $b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Kriteria Pengujian:

- Jika Sig.  $t < \alpha$ , maka H<sub>10</sub> ditolak dan H<sub>1a</sub> diterima
- Jika Sig.  $t > \alpha$ , maka H<sub>10</sub> diterima dan H<sub>1a</sub> ditolak

Berdasarkan tabel Coefficient diperoleh t hitung 4,586 dengan probabilitas Sig.  $t = 0,000$ . Karena nilai sig.  $t 0,000 < 0,05$ , maka H<sub>10</sub> ditolak dan H<sub>1a</sub> diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Xacti Indonesia.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2o</sub> :  $b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

H<sub>2a</sub> :  $b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Kriteria Pengujian:

- Jika Sig.  $t < \alpha$ , maka H<sub>2a</sub> ditolak dan H<sub>2o</sub> diterima
- Jika Sig.  $t > \alpha$ , maka H<sub>2o</sub> diterima dan H<sub>2a</sub> ditolak

Berdasarkan tabel Coefficient diperoleh t hitung 1,807 dengan probabilitas Sig.  $t = 0,000$ . Karena nilai sig.  $t 0,074 > 0,05$ , maka H<sub>2o</sub> diterima dan H<sub>1a</sub> ditolak. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT xacti indonesia, hal ini di buktikan dengan nilai sig.  $t 0,000 < 0,05$ . Maka hasil pengujian signifikansi membuktikan terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT xacti Indonesia yang bernilai positif.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Muhammad riyanda (2017) dan julietta Putri Pangestika rahayu (2017) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian kompetensi yang berarti suatu hasil kerja atau kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang akan memberikan pengaruh kepada kinerja yang lebih baik.

## **2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT xacti indonesia, hal ini di buktikan dengan nilai sig. t 0,074 >0,05. Maka hasil pengujian signifikansi membuktikan tidak terdapat pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT xacti Indonesia.

Hasil penelitian ini tidak memiliki hasil yang sama pada penelitian yang sebelumnya dilakukan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh lucki wulan analisa (2011) dan Tri Widari (2016) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dari beberapa indikator yang penulis tidak gunakan sebagai indikator pada penelitian ini yaitu lingkungan fisik seperti fasilitas kerja ( meja dan kursi ), kelembapan udara, tata warna tempat kerja, musik, dan getaran mekanis. Faktor tersebut yang tidak dipakai dalam penelitian ini bisa menjadi salah satu sebab tidak adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan pada kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT xacti Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 89 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan PT xacti Indonesia, maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT xacti Indonesia.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis mengajukan saran – saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi, artinya sebagai seorang karyawan sangat dibutuhkan kompetensi yang handal agar dapat meningkatkan kinerjanya dan menjalankan tugas yang diberikan terlaksana dengan baik dan tetap sesuai target. Oleh karna itu pihak perusahaan harus mempertahankan kompetensi karyawan yang adapada kinerja karyawa PT Xacti Indonesia

2. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja oleh karena itu PT Xacti Indonesia harus lebih memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja dan menciptakan kenyamanan dan keamanan saat bekerja .Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti pada variabel - variabel diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat mengkaji lebih banyak referensi terhadap variabel yang akan diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja pressindo
- Analisa, Lucky Wulan. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang*, Skripsi, Sarjana Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Bohlander, G. & Snell, S. 2010. *Principles of Human Resource Management. Internasional Edition Human Resource Management*, (15<sup>th</sup>ed). SouthWestern: Cengage Learning.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Ghozali, Imam M.Com., Akt. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif yusuf, 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publising Service).
- Hasanudin, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mekanisa Cipta*, Skripsi, Sarjana Manajemen STIE IPWIJA
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha. 2008, *Kompetensi plus: Teori, Desain, Kasus dan Penetapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Khusna, Nuria, 2015, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di CV. SUNTEAK ALLIANCE JEPARA*, skripsi, Sarjana Ekonomi dan Bisnis Alam, Universitas Islam Negeri Walisongo.

- Kusuma, Arta Adi. 2013, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Muria Semarang*, Skripsi, Sarjana Manajemen, Universitas Negeri Semarang.
- Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, 2010, *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV. Semarang: Cv Agung.
- Munisamy, S. 2013. *Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees in Oil Palm*. Malaysia: University Malaysia.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit LepKhair.
- Rahayu, Julietta Putri Pangestika. 2017, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supervisor Dan Staf di Ros-In Hotel Yogyakarta*, Skripsi, Sarjana Manajemen, Universitas Sanata Dharma.
- Riduwan. 2004. *metode Riset*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Viethzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanda, Muhammad. 2017, *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*, Skripsi, Sarjana Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sandi Marta, Muhammad. 2015, *Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati, Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*, Tesis Di universitas Widyatama Bandung.
- Saputra, Radian Danu, 2017, *pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) distribusi Lampung*, Skripsi, Universitas Lampung
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Reflika Aditama
- Septianto, Dwi. 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pataya Raya Semarang*, Skripsi, Sarjana Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiono. 2010, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*,

Sutrisno, Edi. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia group.

Sutrisno, Edi. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenadamedia group.

Umar, H., 2008, *Riset: SDM, Pemasaran, Keuangan, Strategi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Widari, Tri. 2016, *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*, Skripsi, Sarjana Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta

