

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi trend globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan organisasi. Apakah organisasi dapat mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melakukan tugas yang diberikan. Setiap organisasi harus mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor karyawan yang diharapkan berkinerja terbaik guna mencapai tujuan dan harapan organisasi (Lubis, 2019). Untuk mewujudkan sistem pelayanan yang bersih, berwibawa dan menciptakan pelayanan yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas, tentunya diperlukan dukungan karyawan yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dibidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugasnya, karyawan harus didasarkan pada profesionalitas dan kompetensinya sesuai dengan kualifikasinya (Kadarisman, 2018:42).

Dalam dunia bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk mengelola tenaga kerjanya dan menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi dalam mengembangkan bisnisnya. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Melakukan perubahan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan juga akan mempengaruhi keadaan perusahaan. Dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan atau lingkungan kerja sangat penting baik bagi lingkungan internal maupun eksternal perusahaan, karena sangat mempengaruhi tujuan perusahaan (Wibowo, 2016:271). Sumber daya

manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan serta kapabilitas organisasi. Keseimbangan adalah kunci utama untuk pengembangan perusahaan yang efisien dan adil. Bagi banyak karyawan yang mungkin memiliki kemampuan tinggi tetapi tidak dapat bekerja dengan baik, hal tersebut merupakan hal yang tidak wajar, hal ini dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan kompetensi. Sangat disayangkan jika perusahaan memiliki banyak karyawan potensial tetapi tidak dapat bekerja secara efisien (Sutrisno, 2012:3). Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian netral yang mendukung kepentingan karyawan dan perusahaan. Jika ada masalah kinerja karyawan, maka akan berdampak signifikan terhadap kemajuan karyawan dan seluruh tim. Padahal kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan operasional perusahaan. Ketika operasi perusahaan menurun, kualitas pelayanannya pun menurun tajam. Kemudian, konsumen kecewa dengan perusahaan akibat turunnya kualitas pelayanan. Insiden tersebut akan menyebabkan penurunan pendapatan dan citra perusahaan. Dampak masalah kinerja karyawan sangat besar dan saling terkait. Oleh karena itu, perlu diadakannya sesegera mungkin pendeteksian masalah kinerja yang mungkin timbul di masa mendatang (Sari 2013).

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam organisasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan kepercayaan diri dalam bekerja (Moehariono, 2012:95). Perlunya menginstruksikan karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga sumber daya manusia dapat mengambil keputusan terbaik dengan menunjukkan

kinerja dan kemampuan menganalisis masalah dalam lingkup pekerjaan dan jabatan. Evaluasi kinerja akan memberikan informasi tentang situasi dan posisi relatif terhadap target, atau menentukan apakah rencana dan kegiatan telah dilaksanakan secara optimal (Harahap, 2016:165).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, karena kinerja mencerminkan kemampuan instansi dalam mengelola karyawannya. Pentingnya kinerja pegawai sangat mempengaruhi pencapaian dan realisasi tujuan instansi yaitu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat terutama dalam proses pemantauan dan pemajuan kebutuhan informasi. Jika pegawai mampu menghadirkan kepuasan bagi masyarakat dalam hal pelayanan publik maka kinerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dapat terwujud dengan baik. Kinerja karyawan secara keseluruhan harus memberikan kualitas profesional terbaik kepada masyarakat. Namun, belum mendapatkan hasil yang maksimal, juga belum mendapat jawaban yang memuaskan dari masyarakat (Lubis, 2019).

Saleh et.al. (2013:18) meyakini bahwa kompetensi adalah perwujudan dan ekspresi dari segala bentuk motivasi, pengetahuan, sikap, dan perilaku utama karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, jika karyawan memiliki pengalaman kerja maka karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi. Mendukung latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan profesional. Setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda, dan pendidikan serta pengetahuan profesional merupakan faktor penting utama yang mendukung efektivitas kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dapat merubah cara berpikir seseorang lebih baik dari pada seseorang, dapat dikatakan bahwa karyawan yang

berpendidikan lebih tinggi lebih mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja perusahaan dapat terpenuhi. Perusahaan harus memanfaatkan sepenuhnya karyawan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, atau keahlian yang tinggi. Kemampuan tersebut diperoleh melalui pelatihan, dan sertifikat diperoleh dari pelatihan yang diperoleh melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Mandiri Utama Finance cabang Palopo. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan non fisik di tempat kerja yang dapat memberikan kesan senang, aman, dan tenang kepada masyarakat, serta kesan bekerja di rumah (Lubis, 2019) . Lingkungan kerja karyawan berdampak kecil pada kegagalan operasional mekanisme. Lingkungan kerja akan mempengaruhi karyawan, sehingga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan karyawan yang memuaskan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung menurunkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja dapat menimbulkan masalah dalam berbagai aspek, antara lain manajemen, struktur organisasi dan uraian tugas, lingkungan kerja yang bebas dan memuaskan, seperti ketersediaan tempat ibadah, tempat kerja yang memadai dan nyaman, ventilasi yang baik, keselamatan, dan jam kerja yang sesuai dan bermakna tugas (Budianto dan Katini, 2019). Kondisi fisik organisasi yang tidak tertata rapi dan ruang kerja yang masih kurang kondusif dinilai menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Ukuran dan tata letak ruang kerja yang tidak sesuai dan tidak cukup luas, mengakibatkan banyaknya tugas karyawan yang mengganggu karyawan lain, suasana kerja yang tidak nyaman, serta penerangan dan sirkulasi udara yang buruk. Kemudian, minimnya mushola, jaminan kesehatan, dan jenjang karir yang menarik menandakan fasilitas yang kurang memadai. Situasi ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Susilaningsih 2008).

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) cabang Palopo adalah perusahaan keuangan dan anak perusahaan Bank Mandiri Tbk, salah satu bank terbesar di Indonesia yang beralamat Jl. Andi Kambo, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Orientasi bisnis MUF adalah meningkatkan jumlah nasabah sekaligus meningkatkan pembiayaan dalam jumlah besar dengan dukungan otomatisasi sistem terintegrasi. Sebagai perusahaan keuangan, misi MUF adalah membantu pelanggan mewujudkan keinginan atau impian mereka tanpa menunggu lama dengan pembiayaan yang diberikan oleh MUF.

Kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja, dalam penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian terhadap kompetensi dan lingkungan kerja serta kinerja yang dirangkum melalui penelitian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat indikasi akan adanya *research gap* dari kompetensi yang berpengaruh terhadap dan kinerja karyawan juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian dari Suryanto et al., (2017) yang dimana penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014) menunjukkan

hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Wardhani et al., (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) pada penelitian sebelumnya yang semakin membuktikan hal ini, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perbedaan hasil penelitian sebelumnya telah menimbulkan *research gap*, sehingga perlu dilakukan klarifikasi kembali perbedaan hasil penelitian tersebut yaitu tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan Ini memberikan kesempatan untuk memperjelas hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo** “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Mandiri Utama Finance cabang Palopo ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Mandiri Utama Finance cabang Palopo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT Mandiri Utama Finance cabang Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Mandiri Utama Finance cabang Palopo .

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1.4.1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga penerapan antara fakta dan teori yang ada dapat dipahami dengan lebih jelas.

- b. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan pedoman penerapan kemampuan implementasi perusahaan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui pentingnya berbagai aspek

- c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dengan penulisan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi siapa saja yang membutuhkan hasil bacaannya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua orang.

1.4.2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Pengetahuan yang dapat digunakan untuk perbandingan dan pertimbangan materi yang dapat ditingkatkan untuk menyelesaikan masalah serupa.

b. Bagi Instansi Terkait

Menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Penelitian pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo ini mencakup wilayah Kota Palopo. Yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

2.1.1. Pengertian Kompetensi

Sutrisno (2009:202) menjelaskan bahwa secara etimologi, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara terminologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pegawai yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Emron et al., (2017:140), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan memperoleh keuntungan berdasarkan fakta-fakta berikut tentang pengetahuan, keahlian dan sikap. Pengertian kompetensi menurut Robbins (2007:38) adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menjelaskan dengan jelas bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut persyaratan kompetensi dalam Runtu et al. (2016), mengutip pendapat Armstrong kompetensi adalah sikap yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan memuaskan. Rahayuningsi (2013) mengutip dari pendapat Dessler mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik seseorang yang dapat dibuktikan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektivitas pencapaian pekerjaan, dan karakteristik tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk perilaku, tingkah laku dan cara berpikir. Kompetensi berkaitan erat dengan kinerja, termasuk kinerja pribadi dan kinerja organisasi. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman tentang pengetahuan, keterampilan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja organisasi didasarkan pada bagaimana manajemen organisasi menggunakan tolak ukur tertentu untuk merespon kondisi eksternal dan internal, tolak ukur ini akan mengungkapkan derajat perubahan dan kemampuan untuk memprediksi perubahan (Rohman, 2016).

Dalam hal tersebut kemudian Pimpinan atau manajer harus selektif dalam memilih dan mengevaluasi karyawan, kompeten di bidangnya masing-masing, memiliki pengetahuan luas, bertanggungjawab dan dapat dipercaya.

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) ada beberapa faktor yang kemudian mempengaruhi kompetensi, antara lain :

a. Keyakinan dan nilai- nilai

Keyakinan seseorang tentang diri mereka sendiri dan orang lain dapat memengaruhi perilaku. Ketika orang percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu dan itu mudah dilakukan.

b. Keterampilan

Dalam kompetensi keterampilan merupakan hal yang penting, seperti keahlian dalam berbicara di depan umum.

c. Pengalaman

Pengalaman adalah elemen penting dari kompetensi, dibandingkan dengan mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis selama bertahun-tahun, mereka yang pekerjaannya membutuhkan pemikiran strategis yang kurang lebih lemah.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah seiring waktu dengan bereaksi dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya sendiri.

e. Motivasi

Jika seorang manajer dapat mendorong motivasi pribadi karyawan dan kemudian menyelaraskannya dengan kebutuhan bisnis, maka dia akan menemukan bahwa penguasaan banyak kapabilitas yang memengaruhi kinerja telah meningkat.

f. Isu emosional

Keadaan emosi seseorang akan mempengaruhi kinerjanya di tempat kerja. Percaya diri dapat membuat orang bekerja lebih baik. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan prestasi kerja.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi memiliki ketergantungan pada pemikiran kognitif, dalam hal ini seperti halnya dengan pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Hal ini perlu ditingkatkan melalui setiap intervensi yang diwujudkan oleh organisasi.

h. Budaya organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berbagai aktivitas, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kemampuan seseorang.

2.1.3. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2014:204) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kompetensi, antara lain :

a. Pengetahuan (*knowledge*).

Pengetahuan merupakan kemampuan kompleks yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti pemahaman pengetahuan yang berkaitan dengan regulasi, prosedur, dan teknologi baru di instansi pemerintah.

b. Pemahaman (*understanding*).

Pemahaman adalah kedalaman berpikir yang dimiliki individu. Misalnya, karyawan harus memahami karakteristik dan kondisi kerja mereka secara efektif dan efisien saat melakukan pekerjaan.

c. Kemampuan (*skill*).

Kemampuan adalah apa yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Misalnya, kemampuan memilih metode kerja dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Sikap (*attitude*).

Sikap adalah sikap atau kemauan untuk bereaksi terhadap sesuatu. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, persepsi gaji, dan sebagainya.

e. Nilai (*value*).

Nilai merupakan standar tingkah laku yang dianggap melekat pada tubuh manusia. Misalnya, standar perilaku karyawan saat menjalankan tugasnya.

f. Minat (*interest*).

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk mengambil tindakan. Misalnya, melaksanakan aktivitas kerja dengan perasaan menyenangkan dan sikap positif.

2.1.4. Tujuan Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:208) mengutip pendapat Ruky bahwa dalam suatu organisasi kompetensi tentunya memiliki beberapa tujuan, yaitu :

- a. Standar kerja yang jelas dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan dasar yaitu keterampilan, pengetahuan dan karakteristik mana yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku mana yang berdampak langsung terhadap prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan membantu mengurangi pengambilan keputusan subjektif di bidang sumber daya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Menggunakan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi memilih karyawan potensial terbaik. Dengan memperjelas perilaku efektif karyawan yang diharapkan, perusahaan dapat menargetkan tujuan selektif dan mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Anda melakukan ini dengan merumuskan informasi yang dibutuhkan untuk setiap fungsi pekerjaan, dan fokus pada perilaku yang dicari dalam wawancara seleksi.

- c. Maksimalkan produktivitas. Persyaratan untuk “menyederhanakan” organisasi mengharuskan perusahaan untuk menemukan karyawan yang dapat berkembang ke arah mengisi kesenjangan keterampilan sehingga dapat dimobilisasi secara vertikal maupun horizontal.
- d. Mengembangkan dasar sistem penggajian. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem kompensasi (reward) yang dianggap lebih adil. Dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan serangkaian perilaku yang diharapkan ditampilkan oleh karyawan, kebijakan kompensasi akan lebih bertarget dan transparan.
- e. Mendorong adaptasi untuk berubah. Di era perubahan yang cepat, sifat pekerjaan berubah dengan cepat, dan permintaan akan kemampuan baru juga meningkat. Model kompetensi menyediakan cara untuk menentukan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang berubah.
- f. Menyeelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara termudah untuk menyampaikan nilai, apa yang menjadi fokus pekerjaan karyawan.

2.1.5. Jenis – jenis Kompetensi

Suparyadi (2015:245) menjelaskan jenis – jenis kompetensi dibedakan menjadi 5 (lima) bagian :

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai alat pengetahuan pribadi yang dibutuhkan untuk mendukung kinerja.
- b. Kompetensi fisik, yaitu sekumpulan kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c. Kompetensi pribadi, yaitu rangkaian tingkah laku yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengekspresikan diri, transformasi diri, identifikasi diri, dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yaitu metode perilaku tertentu sebagai dasar pemahaman diri, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yaitu memahami, menghargai dan mengamalkan prinsip-prinsip agama

2.2. Lingkungan kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Terry dalam (Hasibuan, 2014:2) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan pertimbangan penting bagi perusahaan atau instansi. P. S. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi bagian produksi. Namun lingkungan kerja berdampak langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses produksi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik berdampak besar terhadap peningkatan efisiensi kerja karyawan,

sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan kinerja efisiensi kerja karyawan.

Sutrisno (2015:116-118) menjelaskan semua sarana dan prasarana yang dekat dengan karyawan, baik fisik maupun non fisik, dapat dikatakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan karyawan rasa nyaman untuk bekerja yang mempengaruhi kinerja. Kesan nyaman karyawan di lingkungan kerja akan mengurangi kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan ini niscaya akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Di sisi lain, ketidaknyamanan lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri.

Sedarmayanti (2017:25) menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. produktivitas karyawan bergantung pada tingkat lingkungan kerja yang berlebihan. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan merespon tubuh dan pikiran karyawan. Psikologi organisasi mengacu pada lingkungan fisik, psikologis, dan sosial tempat karyawan bekerja sama, pekerjaan perlu dianalisis untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan yang memastikan kemudahan kerja dan menghilangkan semua penyebab depresi, kecemasan, dan kekhawatiran. Jika lingkungannya menyenangkan, dapat meminimalkan kelelahan, kebosanan dan kebosanan serta memaksimalkan prestasi kerja.

2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Budianto & Katini (2019) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja ialah :

a. Warna

Penggunaan warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan akan mempengaruhi kondisi mental karyawan dan menjaga keceriaan saat bekerja dalam suasana tenang.

b. Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat berdampak buruk. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.

c. Penerangan

Pemberian penerangan yang cukup dan baik pada ruang kerja karyawan tentunya memberikan banyak keuntungan, antara lain lebih mudah dilihat dan memudahkan untuk melanjutkan pekerjaan.

d. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang jelas dapat berdampak baik terhadap kepuasan karyawan dan kinerja pengembangan profesional dalam organisasi. Karyawan akan dituntut untuk melaksanakan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi dengan pasti.

e. Sirkulasi udara

Ventilasi yang tersedia untuk sirkulasi udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran tubuh karyawan.

f. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan kedamaian dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksud adalah keamanan milik pribadi karyawan.

g. Kebersihan dan tata letak ruang

Hal tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja rapi maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, tata letak ruang kerja juga akan mempengaruhi kenyamanan karyawan.

2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam budianto dan Katini (2019) antara lain:

a. Penerangan

Pencahayaan tersebut cukup untuk memasuki ruang kerja masing-masing karyawan. Tingkat cahaya yang cukup akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah suhu di ruang kerja karyawan. Apakah ruangan memiliki suhu yang terlalu dingin atau terlalu panas. Hal ini perlu diperhatikan agar ruangan menjadi tempat yang baik untuk bekerja.

c. Suara bising

Kebisingan merupakan tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas karyawan.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan bagaimna pemilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja untuk kenyamanan kerja karyawan.

e. Ruang gerak yang diperlukan

adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, lemari dan kursi.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan rasa aman dan tenang dalam bekerja.

g. Hubungan pegawai

Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya haruslah harmonis, karena untuk mencapai tujuan instansi jika dapat melaksanakan tugas yang mereka lakukan secara bersama-sama akan sangat cepat.

2.2.4. Tujuan Lingkungan kerja

Menurut Sanyoto dalam Lubis (2019) tujuan utama dari pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dan organisasi. Menyediakan fasilitas kerja yang baik sesuai kebutuhan pekerjaan, agar pekerjaan yang diselesaikan memenuhi tujuan dan harapan. Pemberian fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

2.2.5. Jenis –Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan bahwa secara garis besar terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mengacu pada semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Mendesain lingkungan non-fisik sebenarnya jauh lebih sulit daripada merancang atau mendesain lingkungan fisik, karena heterogenitas manusia dan kemungkinan perubahan yang cepat pada manusia membuat tidak mungkin untuk menghitung secara akurat desain atau desain lingkungan ini. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, dari sudut pandang lingkungan kerja karyawan itu sendiri, lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi kerja karyawan yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan dan hubungan kerja karyawan. hubungan dengan bawahan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kasmir (2016:182) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut P. S. Robbins & Coutler (2016) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budiarto dan Katini (2019) menjelaskan bahwa pengertian kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, kecuali situasinya menjadi terlalu buruk atau ada yang tidak beres. Manajer seringkali tidak mengetahui seberapa parah penurunan kinerja tersebut, sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius, karena tanda-tanda peringatan penurunan kinerja memberikan kesan yang mendalam bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia (prestasi kerja), karena setiap organisasi akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Performance mengacu pada terjemahan dari kata *performance (Job Performance)* Secara etimologis *performance* berasal dari kata *perform* yang artinya performance atau prestasi (Lubis 2019).

Menurut penelitian Mangkunegara dalam Rahayuningsi (2013) kinerja adalah kualitas hasil kerja yang merupakan hasil kerja Karyawan tersebut menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Harahap (2016) menjelaskan Penilaian kinerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi kinerja karyawan dan bertujuan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi terkait dengan kebijakan karyawan (seperti tujuan promosi, pertumbuhan gaji, pendidikan dan pelatihan).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan dan perbaikan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasilnya adalah hasil yang diharapkan dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi

sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, guna berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum, dan mematuhi spesifikasi etika dan moral.

2.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016), menjelaskan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Faktor Individual

Termasuk keterampilan, pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, kemampuan, disiplin, motivasi dan komitmen setiap orang.

b. Faktor Kepemimpinan

Ini termasuk kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer sebagai pemimpin tim.

c. Faktor Tim

Termasuk dukungan dan antusiasme rekan-rekan dalam tim, kepercayaan, kekompakan dan keakraban antar anggota tim.

d. Faktor Sistem

Termasuk sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi dan budaya kinerja dalam organisasi.

e. Faktor Konstekstual

tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan lebih meningkatkan hasil kerja.

2.3.3. Indikator – Indikator Kinerja

Kasmir (2016:208-210) menjelaskan ada beberapa indikator dalam Kinerja antara lain :

a. Kualitas

Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan secara tepat waktu dan akurat melalui proses tertentu sesuai standar kerja yang ada.

b. Kuantitas

Kinerja dapat diukur dengan melihat kuantitas (volume) yang dihasilkan seseorang. Objek kerja Sudah ditentukan dan berhasil dilaksanakan oleh karyawan, dan beban kerjanya sesuai dengan harapan atasan.

c. Waktu

Ketepatan waktu adalah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Bersedia mematuhi peraturan organisasi dan keluar masuk kerja serta hadir tepat waktu.

d. Kerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan tim masing-masing, dan bersedia membantu anggota tim kerja menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai hasil yang maksimal.

2.3.4. Tujuan Kinerja

Dalam Ricardianto (2018:73) menyebutkan evaluasi kinerja adalah alat untuk membantu karyawan mengelola kinerja. Oleh karena itu kinerja memiliki tujuan yang luas, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja pekerja dengan memberikan bantuan agar pekerja dapat memaksimalkan potensinya dan memenuhi misi organisasi dengan melakukan pekerjaannya.
- b. Mendapatkan informasi yang berfungsi sebagai dasar untuk promosi, disiplin, menghindari pekerjaan yang salah, dan penghargaan.
- c. Untuk mencapai keseimbangan antara penetapan ekspektasi pribadi karyawan dan tujuan organisasi, penyusunan rencana pengembangan pribadi dan profesional serta rencana pelatihan karyawan mencapai suatu konsensus sehingga hasil kepuasan kerja dapat ditentukan.
- d. Perkembangan tindakan sumber daya manusia di lingkungan organisasi dapat digunakan untuk merancang hubungan antara atasan dan bawahan.

2.4. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, tahun, judul, sampel lokasi.	Tujuan penelitian	Metodologi/ variabel	Hasil penelitian
1.	Arianto (2013) Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. (volumer 9, no. 2) 30 pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Menguji hubungan antara kedisiplinan dan kinerja, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja hubungan antara budaya kerja dan kinerja	Kuantitatif. Kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar

2.	Suryanto <i>et al.</i> , (2017) Persepsi Pegawai Mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Direktorat Jenderal Pajak di Lingkungan Kantor Wilayah Jawa Timur I Surabaya). (Vol. 3, No. 2) 245 pegawai	Menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi dengan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan nilai-nilai organisasi sebagai variabel moderasi	Kuantitatif. Kompetensi, kepuasan kerja, kinerja, dan nilai-nilai organisasi	Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja, peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai lebih baik bila kompetensi pegawai dan kepuasan kerja diperkuat (dimoderasi) dengan nilai-nilai organisasi
3.	Arifin (2015) The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. (Vol. 8, No. 1) 117 pengajar di Jayapura, Papua	Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompetensi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru	Kuantitatif. kompetensi, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja	Kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif dan tidak signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya organisasi hanya memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

4.	Rahardjo (2014) The effect of Competence, Leadership and Work environment toward Motivation and its impact on the Performance of teacher of elementary school in Surakarta city, Central Java, Indonesia (Vol. 3, No. 6) 175 responden	Mengetahui pengaruh kompetensi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja,	Kuantitatif. Kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja	Kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan berpengaruh terhadap kinerja
5.	Wardhani <i>et al.</i> , (2016) Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). Vol. 2, No. 2 156 pegawai	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja	Kuantitatif. Lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja	Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6.	Sari (2013) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja	Mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap	Kuantitatif. Kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kompetensi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh

	Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. (Vol. 9 No.2) 182 responden	kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dan menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru		signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
7.	Purnomo (2016) Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya pada Kinerja karyawan Politeknik LP3I Bandung. (Vol. 5 No. 1) 83 responden	Mengidentifikasi dan menilai motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, jumlah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan	Kuantitatif. Motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.	Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja
8.	Gardjito <i>et al.</i> , (2016) Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). (Vol. 13 No. 1) 50 responden	Menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan	Kuantitatif. Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

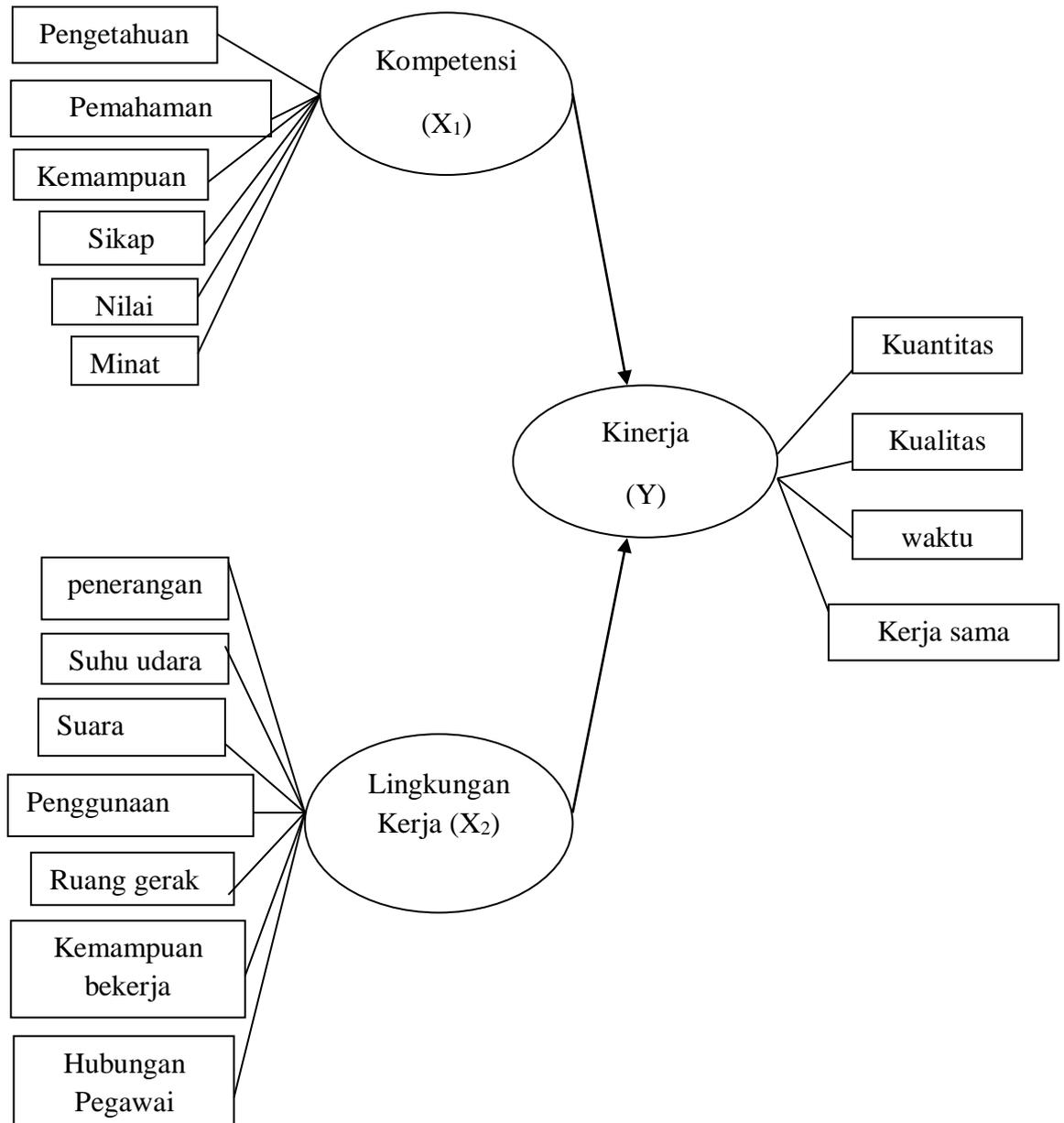
		untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan		
9.	Kusuma <i>et al.</i> , (2018) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja karyawan dengan variabel mediator Kepuasan kerja. Vol. 55 No. 2 49 responden	Menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Hanafi dan Yohana (2017) Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan kerja, terhadap Kinerja karyawan, dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI <i>LIFEINSURANCE</i> .	Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap	Kuantitatif. Motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan	Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

	Vol. 5No.1 220 responden	kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.		juga berpengaruh signifikan dengan.Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidakberpengaruh dan signifikan karena.Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasankerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan.Begitupun padavariabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagaivariabel mediasi, yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.Terakhir variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Prasyanto (2017) Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya bagian produksi). Vol. 5 No 2 128 sampel	Menganalisis dan membahas pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening	Kuantitatif. Kompetensi, kepuasan, dan kinerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan, kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan

Sumber : Data Sekunder, 2021

2.5. Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja (Y). Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual yang telah dibentuk maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.
- b. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada saat penulisan proposal skripsi ini, penulis melakukan penelitian PT. Mandiri Utama Finance terletak di Jalan Andi Kambo Kota Palopo, Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan pembiayaan dengan pelanggan yang tinggi, oleh karena itu perusahaan membutuhkan tenaga profesional yang cukup untuk memastikan kinerjanya dapat mencapai tujuan perusahaan. Rencana penelitian akan dilaksanakan pada juli - agustus 2021 hingga selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2018:130) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo yang berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Sugiyono (2018:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti dapat melakukan dengan sampel yang diambil dari populasi. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo yang berjumlah 50 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian Kuantitatif, karena data yang diperoleh berbentuk angka. Dari data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis dalam analisis data. Penelitian ini mencakup dua variabel yaitu kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independen*) dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependen*).

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat menyediakan informasi tentang data. Menurut sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder :

a. Data primer

Data primer adalah data yang dihasilkan oleh peneliti untuk keperluan tersebut khusus untuk menyelesaikan masalah yang sedang dia hadapi. Peneliti sendiri mengumpulkan data langsung dari sumbernya yang pertama atau subjek penelitian

b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk tujuan ini Selain memecahkan masalah secara langsung. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal dan situs internet yang terkait dengan penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan satu cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Trianto (2016:33) Kuesioner yang digunakan berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner merupakan alat pengumpul data dalam bentuk pernyataan tertulis yang disusun secara sistematis, baik berupa pilihan jawaban pernyataan maupun pertanyaan esai dan diberikan langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang terkait dengan hal – hal mengenai tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sebelum melakukan evaluasi penelitian, peneliti harus menentukan variabel operasi. Tujuannya agar penelitian lebih mudah. Variabel dalam penelitian ini

meliputi beberapa variabel, antara lain "kompetensi" sebagai variabel X_1 , "lingkungan kerja" sebagai variabel X_2 dan "kinerja" sebagai variabel Y.

Tabel 3.1
Variabel dan Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kompetensi X_1	Kompetensi adalah keterkaitan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang melaksanakan suatu tugas sesuai dengan standar yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Nilai 6. Minat 	Ordinal
2.	Lingkungan Kerja X_2	Lingkungan kerja adalah segala bentuk kondisi secara fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi aspek psikologi dan sosial pada karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan karyawan 	Ordinal
3.	Kinerja Y	Kinerja adalah pencapaian atau keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas yang telah diberikan yang telah sesuai dengan kriteria tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Kerja sama 	Ordinal

3.7. Instrumen Penelitian

Penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data. Data dikumpulkan melalui kuisisioner kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018:135) dengan pedoman pemberian skor sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk Jawaban SS = sangat setuju.
2. Skor 4 untuk jawaban S = setuju
3. Skor 3 untuk jawaban AS-TS = antara setuju dan tidak Setuju (Netral)
4. Skor 2 untuk jawaban TS = tidak setuju
5. Skor 1 untuk jawaban STS = sangat tidak setuju

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Trianto (2016:133) uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu konsep, teknologi atau proses sebenarnya mengukur bukti dari konsep tersebut. Uji validitas bertujuan untuk mengukur validitas item pernyataan yang dapat dilihat dengan membandingkan r hitung.. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai korelasi *product moment* (r). Jika r hitung $>$ nilai r tabel, maka butir soal dinyatakan valid. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Uji validitas menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS 22. Dengan menghitung korelasi *product moment Pearson* antara skor item dan skor total, keefektifan setiap item masalah dapat diuji. Jika signifikansi $<$ 0,05, maka item pertanyaan dianggap valid.

Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* ($df = n-3$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel. Pada kasus ini besarnya $df = 50-3 = 57$ sehingga di dapat nilai r -tabel adalah 0,279 dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0.271	0.279	Tidak Valid
	X1.2	0.269	0.279	Tidak Valid
	X1.3	0.434	0.279	Valid
	X1.4	0.321	0.279	Valid
	X1.5	0.404	0.279	Valid
	X1.6	0.294	0.279	Valid
	X1.7	0.449	0.279	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.608	0.279	Valid
	X2.2	0.531	0.279	Valid
	X2.3	0.357	0.279	Valid
	X2.4	0.336	0.279	Valid
	X2.5	0.219	0.279	Tidak Valid
	X2.6	0.507	0.279	Valid
	X2.7	0.359	0.279	Valid
Kinerja	Y1.1	0.383	0.279	Valid
	Y1.2	0.485	0.279	Valid
	Y1.3	0.478	0.279	Valid
	Y1.4	0.358	0.279	Valid
	Y1.5	0.282	0.279	Valid
	Y1.6	0.436	0.279	Valid
	Y1.7	0.377	0.279	Valid

Sumber : Data diolah (2021)

Dari 21 item pernyataan ada 3 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu X1.1, X1.2 dan X2.5, dimana r -hitung $<$ r -tabel. Dengan demikian peneliti melakukan drop terhadap item yang tidak valid, dan tidak mengikutkan item yang tidak valid kedalam pengujian selanjutnya seperti uji reliabilitas.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan atau struktur. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dinyatakan dapat diandalkan atau dapat diandalkan. Jika *Cronbach's Alpha* > 0.60 , maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel. (Ghozali, 2011).

Uji reliabilitas dilakukan dalam rangka melihat seberapa kuatnya pengukuran dapat dipercaya yang dimana diperoleh hasil konsistensi pengukuran yang baik. Hal tersebut dapat dilihat jika nilai dari *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka semua variabel dapat dikatakan reliabel. Secara jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	18

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan uji realibilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* $0.734 > 0.60$ yang menunjukaan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel atau layak .

3.8. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel yang akan dibagi menjadi variabel *dependen*/terikat (Y) dan variabel *independen*/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

Y : Kinerja

X_1 : Kompetensi

X_2 : Lingkungan kerja

e : Error.

3.9. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t).

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara masing-masing secara signifikan atau tidak dari setiap variabel *independen* dan *dependen*. Dengan membandingkan tiap nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dengan tingkat error atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika t-hitung < t-tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
2. Jika t-hitung > t tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_1 diterima

b. Uji Simultan (Uji f).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada semua variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel *independen*. Dengan membandingkan tiap nilai f-hitung dengan nilai f-tabel dengan tingkat error atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $f\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
2. Jika $f\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_1 diterima

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika ditentukan bahwa (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Artinya model yang digunakan belum cukup untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika ditentukan bahwa (R^2) semakin mendekati 1, maka variabel independen akan memiliki pengaruh yang meningkat terhadap variabel dependen. Artinya model yang digunakan semakin menjelaskan pengaruh variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo adalah salah satu jaringan kantor cabang yang dimiliki oleh PT. Mandiri Utama Finance yang berpusat di Jakarta. PT. Mandiri Utama Finance sendiri, merupakan anak perusahaan dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Perusahaan ini bergerak dalam sektor pembiayaan multiguna dalam rangka melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran dengan cara cicilan atau angsuran per bulan. Sejak diresmikannya pada tahun 2018, orientasi perusahaan ini adalah peningkatan volume nasabah serta pembiayaan yang signifikan dengan dukungan sistem yang terintegrasi.

4.1.2. Visi dan Misi

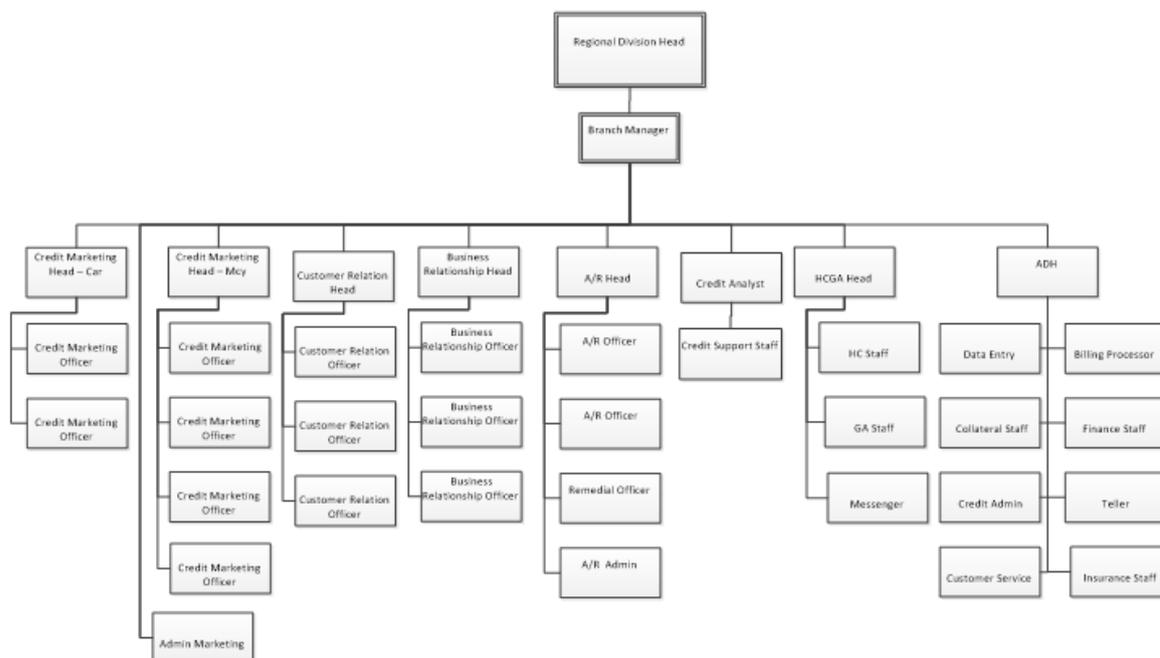
a. Visi

Adapun visi dari PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo adalah “menjadi perusahaan pembiayaan yang terbaik dan mempunyai reputasi”

b. Misi

Adapun misi dari PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo adalah “membantu nasabah dalam mewujudkan keinginan atau impian memiliki kendaraan sekarang juga, tanpa harus menunggu lama melalui pembiayaan yang disediakan MUF”.

4.1.3. Struktur Organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4. Tugas dan Fungsi

Dalam struktur organisasinya terbagi atas beberapa bagian yang memiliki tugas masing-masing, yaitu :

- a. *Regional Division Head*, adalah anggota tim yang juga sekaligus sebagai pimpinan tim. Sebagai anggota dari tim manajemen pada kantor pusat dan pada saat yang sama juga memimpin timnya yang ada di daerah untuk mencapai semua proses pencapaian target yang dibebankan oleh perusahaan.
- b. *Branch Manager*. adalah seseorang yang memimpin pada kantor cabang yang menjadi contoh bagi bawahannya yang ada pada kantor cabang tersebut. Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab menjadi seorang *branch manager* adalah sebagai berikut :

1. Mengawasi dan melakukan koordinasi kegiatan operasional
 2. Memimpin kegiatan perusahaan
 3. Memonitor kegiatan operasional perusahaan
 4. Membantu prosedur operasional manajemen resiko
 5. Melakukan pengembangan kegiatan operasional
 6. Observasi atas kinerja karyawan
 7. Memberikan solusi terhadap semua masalah
 8. Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan
- c. *Credit Marketing Head*, adalah supervisor yang bertugas untuk mengawasi kinerja credit marketing officer di perusahaan pembiayaan atau finance. Adapun tugas dan tanggung jawabnya antara lain :
1. Memantau pasar penjualan kendaraan di berbagai dealer.
 2. Menyusun strategi penjualan dengan membuat paket dan promosi dengan persetujuan kepala cabang dan kantor pusat.
 3. Memberikan dan menawarkan kepada dealer *price list*/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh kantor pusat.
 4. Menentukan besarnya refund dengan persetujuan kepala cabang.
 5. Membina dan memberikan arahan kepada *credit marketing officer* dalam melakukan survey ke tempat calon debitur.
 6. Memeriksa adanya memo pending dari *credit marketing officer* agar segera dilengkapi.
 7. Ikut menjaga hubungan baik dengan dealer dan debitur.

8. Bersama-sama dengan *credit marketing officer* dan kepala cabang menjalin kerjasama dengan dealer dan menawarkan paket penjualan yang telah disetujui kantor pusat.
 9. Meminta biaya pembatalan perjanjian kredit kepada debitur/dealer.
- d. *Credit Marketing Officer*, adalah bagian dari divisi pemasaran yang dimiliki sebuah perusahaan pembiayaan yang bertanggung jawab dalam memasarkan produk, menyampaikan segala macam jenis informasi mengenai produk pembiayaan serta melayani segala sesuatu kebutuhan debitur. *Credit marketing officer* merupakan ujung tombak yang memiliki tugas untuk membangun citra perusahaan dalam lingkungan bisnis. Adapun tugas dari *credit marketing officer* antara lain sebagai berikut :
1. Mencari calon debitur yang layak untuk dibiayai dan melakukan pemasaran secara proaktif, baik secara kunjungan langsung maupun dengan sarana pemasaran yang lainnya.
 2. Melakukan prakualifikasi terhadap calon debitur dan usahanya berdasarkan persyaratan.
 3. Melakukan survey.
- e. *Customer Relation Head*, Penyesuaian dan pengelolaan hubungan pelanggan dapat dipecah menjadi tiga tugas yang saling terkait. Penerapan tugas-tugas ini didasarkan pada karakteristik interaksi konsumen tertentu dan berbagai hubungan.
1. Mengetahui *customer*.
 2. Membedakan *customer*.
 3. Menyesuaikan marketing.

f. *Customer Relation Officer*, adalah membantu pelayanan terhadap customer dalam proses pengambilan kredit kemudian membangun hubungan yang baik terhadap *customer* dan dealer. Adapun tugas dari *customer relationship officer* antara lain:

1. Membantu memberi informasi *customer* dalam proses pengajuan kredit termasuk memberikan informasi terkait aplikasi yang harus diisi dan persyaratan yang harus dipenuhi.
2. Memberi informasi mengenai produk atau barang yang disukai konsumen.
3. Mencatat seluruh informasi pada form yang telah diisi.
4. Memproses permohonan kredit.

g. *Business Relationship Head*, adalah mengendalikan setiap aktivitas dan hasil kerja setiap *customer relation officer* dalam rangka mengembangkan potensi pasar dalam area tanggung jawabnya. Adapun tugas dari *business relationship head* antara lain:

1. Melaksanakan kunjungan berkala ke dealer atau supplier untuk membina hubungan baik.
2. Mencari dealer-dealer potensial yang menjual produk yang dibiayai perusahaan dalam rangka bekerjasama dengan mereka.
3. Mencari dan mengumpulkan informasi terkait kondisi pasar yang *up to date*.
4. Mengatur jadwal kerja dan tempat kerja dari *customer relation officer* sesuai dengan jumlah dan lokasi dealer.

5. Melakukan pendekatan kepada dealer kemudian mendiskusikan dan merealisasikan program *marketing* yang sesuai dan saling menguntungkan.
- h. *Account Receivable Head (A/R Head)*, adalah posisi yang penting dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk mengatur dan mengendalikan proses penerimaan uang perusahaan tetap terkendali serta telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh perusahaan baik *accounting* dan *finance*.
- i. *Account Receivable Officer (A/R Officer)*, dalam tugas rutinnya *account receivable officer* memiliki beberapa tugas antara lain:
1. Melakukan pengecekan tagihan bulanan kemudian menganalisa dari awal sampai akhir.
 2. Mengecek dan mengalokasikan tagihan.
 3. Rekonsialisasi data *account receivable balance* bulanan.
 4. Menyediakan daftar penagihan bagi manajer *accounting* atau *finance*.
 5. Mengimplementasikan persyaratan dan ketentuan perjanjian finansial dengan para *customer*.
 6. Memperbarui perkiraan *cashflow* penerimaan dan tunggakan *account receivable*.
- j. *Credit analyst*, bertugas untuk menganalisa data pinjaman serta data pernyataan keuangan perorangan dan perusahaan dalam rangka penentuan tingkat resiko terkait peminjaman uang atau perpanjangan kredit. Adapun secara rinci tugas dari *credit analyst* antara lain:

1. Melakukan analisa kelayakan terhadap pengajuan kredit, verifikasi, validasi dan pengecekan kelengkapan data.
 2. Melakukan survey usaha terhadap calon debitur.
 3. Melakukan pengecekan pencairan kredit.
 4. *Monitoring indicator credit.*
- k. *Credit Support Staff*, bertugas untuk mengidentifikasi sisi potensial pasar yang ada pada wilayah kemudian mencari nasabah baru dan menawarkan produk pembiayaan. Adapun tugas dari *credit support staff* adalah:
1. Melakukan proses administrasi surat, memo dan proposal masuk dan keluar baik yang bersifat internal dan eksternal divisi kredit.
 2. Melakukan proses administrasi untuk setiap laporan yang berkaitan dengan divisi kredit.
 3. Mendistribusikan laporan dan data.
 4. Melakukan follow up terhadap *credit marketing officer* dan mengontrol stop selling *credit marketing officer*.
- l. *Human Capital and General Affairs Head (HCGA Head)*, bertugas untuk mengkoordinasi proses administrasi terkait karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Mengatur terlaksananya training sesuai dengan ketentuan perusahaan, memperhatikan dan melihat kondisi aset perusahaan serta memastikan pemenuhan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan dengan baik.
- m. *Human capital staff (HC staff)*, adapun tugas secara rinci dari *human capital staff* antara lain:

1. Bertanggung jawab terhadap pengeluaran perusahaan.
 2. Mengurus berbagai kontrak kerja, baik antara *costumer* dengan perusahaan juga notaris dengan kontrak tukang.
 3. Mengurus perijinan yang terkait dengan perusahaan.
 4. Mengurus surat keluar dan masuk.
 5. Evaluasi kehadiran karyawan.
 6. Pendataan karyawan.
 7. Menyusun jadwal pertemuan.
 8. Evaluasi progress perusahaan.
 9. Pengadaan fasilitas dan alat-alat kantor.
- n. *General Affairs Staff (GA Staff)*, adapun tugas secara rinci dari *general affairs staff* antara lain:
1. Bertanggung jawab atas pengeluaran material perusahaan.
 2. Memelihara hubungan antara lingkungan perusahaan dengan baik.
 3. Bertanggung jawab dengan kondisi asset kantor.
 4. Memelihara fasilitas pada kantor.
 5. Menjaga keamanan seluruh fasilitas dan aset perusahaan.
 6. Mengurus kendaraan operasional perusahaan.
 7. Pengurusan asuransi.
 8. Menganalisa kebutuhan anggaran pengadaan dan pemeliharaan fasilitas dan asset perusahaan.
- o. *Messenger*, mempunyai tugas untuk menyampaikan dokumen dan data transaksi dengan pihak eksternal, juga menerima dan menyampaikan pesan.

- p. *Administration Division Head*, tugasnya ialah mengkoordinir segala bentuk administrasi, *finance, accounting, personalia, general affairs* untuk memonitoring tercapainya profit.
- q. *Data Entry*, bertugas untuk memasukkan data calon debitur sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- r. *Billing processor*, memiliki tugas untuk membuat dan mengirim faktur, melacak proses pembayaran, mencatat dengan teliti dan menyelesaikan setiap perbedaan.
- s. *Collateral staff*, bertugas untuk memastikan keamanan dan tidak terjadinya penyimpangan jaminan pembiayaan, memastikan jaminan diterima oleh pihak yang berhak dan memiliki kepentingan.
- t. *Finance staff*, bertugas terkait administrasi tentang dana *petty cash*, keluar masuknya uang pada cabang.
- u. *Credit Admin*, bertugas untuk mengurus terkait kredit baik dari pendaftaran, pembuatan surat, inventarisir data dan menyimpan dokumen kredit dengan aman.
- v. *Teller*, bertugas menangani, membantu dan memberikan solusi untuk setiap nasabah yang akan melakukan transaksi serta melayani jasa layanan uang tunai ataupun non tunai.
- w. *Costumer Service*, bertugas untuk melayani pelayanan terhadap costumer baik secara tatap muka ataupun tidak. Termasuk juga memperkenalkan profil dan produk perusahaan.
- x. *Insurance Staff*, bertugas memberikan penjelasan serta edukasi yang rinci terkait termasuk hak dan kewajiban.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian yang disajikan merupakan dari hasil penelitian adalah memberikan gambaran mengenai distribusi data yang didapat di lapangan. Adapun deskripsi data ini disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase masing-masing indikator dengan skor.

a. Deskripsi variabel Kompetensi

Variabel kompetensi terdiri dari 7 item pernyataan. Adapun deskripsi dari pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.1
Deskripsi Variabel Kompetensi

ITEM	SKOR					JUMLAH	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	0	23	27	50	4.54
Persentase	0%	0%	0%	46%	54%	100%	
X1.2	0	0	0	34	16	50	4.32
Persentase	0%	0%	0%	68%	32%	100%	
X1.3	0	0	0	31	19	50	4.38
Persentase	0%	0%	0%	62%	38%	100%	
X1.4	0	0	0	38	12	50	4.24
Persentase	0%	0%	0%	76%	24%	100%	
X1.5	0	0	0	29	21	50	4.42
Persentase	0%	0%	0%	58%	42%	100%	
X1.6	0	0	0	27	23	50	4.46
Persentase	0%	0%	0%	54%	46%	100%	

X1.7	0	0	0	37	13	50	4.26
Persentase	0%	0%	0%	74%	26%	100%	
Rata-rata Variabel							30.62

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel 4.1 diatas menunjukkan deskripsi variabel kompetensi yang menunjukkan bahwa dari 50 responden memilih setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada item pernyataan yang diberikan dengan nilai rata-rata 30.62. pada tabel diatas menggambarkan bahwa pernyataan X.1.1 adalah nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.54 dan X.1.4 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4.24.

Dari tabel tersebut juga didapatkan bahwa pada pernyataan X1.1 responden cenderung memilih sangat setuju (SS) dengan persentase 54% dibandingkan dengan setuju (S) 46%. Pernyataan X1.2 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 68% dibandingkan dengan sangat setuju (SS) 32%. Pernyataan X1.3 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 62% dibandingkan dengan sangat setuju (SS) 38%. Pernyataan X1.4 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 76% dibandingkan sangat setuju (SS) 24%. Pernyataan X.1.5 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 58% dibandingkan sangat setuju (SS) 42%. Pernyataan X1.6 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 54% dibandingkan sangat setuju (SS) 46%. Pernyataan X1.7 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 74% dibandingkan sangat setuju (SS) 26%.

b. Deskripsi variabel lingkungan kerja

Variabel kompetensi terdiri dari 7 item pernyataan. Adapun deskripsi dari pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.2
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

ITEM	SKOR					JUMLAH	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	0	32	18	50	4.36
Presentase	0%	0%	0%	64%	36%	100%	
X2.2	0	0	0	35	15	50	4.30
Presentase	0%	0%	0%	70%	30%	100%	
X2.3	0	0	0	27	23	50	4.46
Presentase	0%	0%	0%	54%	46%	100%	
X2.4	0	0	0	33	17	50	4.34
Presentase	0%	0%	0%	66%	34%	100%	
X2.5	0	0	0	31	19	50	4.38
Presentase	0%	0%	0%	62%	38%	100%	
X2.6	0	0	0	26	24	50	4.48
Presentase	0%	0%	0%	52%	48%	100%	
X2.7	0	0	0	31	19	50	4.38
Presentase	0%	0%	0%	62%	38%	100%	
Rata-rata Variabel							30.70

Sumber : Data diolah, (2021)

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan deskripsi variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa dari 50 responden memilih setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada item pernyataan yang diberikan dengan nilai rata-rata 30.70. pada tabel diatas menggambarkan bahwa pernyataan X.2.6 adalah nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.48 dan X.2.2 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4.30.

Dari tabel tersebut juga didapatkan bahwa pada pernyataan X2.1 responden cenderung memilih sangat setuju (S) dengan persentase 64% dibandingkan dengan setuju (SS) 36%. Pernyataan X2.2 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 70% dibandingkan dengan sangat setuju (SS) 30%. Pernyataan X2.3 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 54% dibandingkan dengan sangat setuju (SS) 46%. Pernyataan X1.4 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 66% dibandingkan sangat setuju (SS) 34%. Pernyataan X2.5 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 62% dibandingkan sangat setuju (SS) 38%. Pernyataan X1.6 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 52% dibandingkan sangat setuju (SS) 48%. Pernyataan X1.7 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 62% dibandingkan sangat setuju (SS) 38%.

c. Deskripsi variabel kinerja

Variabel kompetensi terdiri dari 7 item pernyataan. Adapun deskripsi dari pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.3
Deskripsi Variabel Kinerja

ITEM	SKOR					JUMLAH	Rata-rata
	STS	TS	N	S	SS		
Y1.1	0	0	0	35	15	50	4.30
Presentase	0%	0%	0%	70%	30%	100%	
Y1.2	0	0	0	24	26	50	4.52
Presentase	0%	0%	0%	48%	52%	100%	
Y1.3	0	0	0	36	14	50	4.28
Presentase	0%	0%	0%	72%	28%	100%	
Y1.4	0	0	0	34	16	50	4.32
Presentase	0%	0%	0%	68%	32%	100%	
Y1.5	0	0	0	32	18	50	4.36
Presentase	0%	0%	0%	64%	36%	100%	
Y1.6	0	0	0	40	10	50	4.20
Presentase	0%	0%	0%	80%	20%	100%	
Y1.7	0	0	0	37	13	50	4.26
Presentase	0%	0%	0%	74%	26%	100%	
Rata-rata Variabel							30.24

Sumber : Data diolah, (2021)

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan deskripsi variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa dari 50 responden memilih setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada item pernyataan yang diberikan dengan nilai rata-rata 30.24. pada tabel diatas menggambarkan bahwa pernyataan Y1.2 adalah nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.52 dan Y1.6 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4.20.

Dari tabel tersebut juga didapatkan bahwa pada pernyataan Y1.1 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 70% dibandingkan dengan sangat setuju (SS) 30%. Pernyataan Y1.2 responden cenderung memilih sangat setuju (SS) dengan persentase 48% dibandingkan dengan setuju (S) 52%. Pernyataan Y1.3 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 72% dibandingkan dengan sangat setuju (SS) 28%. Pernyataan Y1.4 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 68% dibandingkan sangat setuju (SS) 32%. Pernyataan Y1.5 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 64% dibandingkan sangat setuju (SS) 36%. Pernyataan Y1.6 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 80% dibandingkan sangat setuju (SS) 20%. Pernyataan Y1.7 responden cenderung memilih setuju (S) dengan persentase 74% dibandingkan sangat setuju (SS) 26%.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yakni kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo. Analisis ini menggunakan aplikasi SPSS yang menyajikan hasil olah data sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B
(Constant)	13.444
Kompetensi	.023
Lingkungan Kerja	.619

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regeresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13.444 + 0.023X_1 + 0.619X_2 + e$$

Berdasarkan dari hasil persamaan yang diperoleh maka dapat dijelaskan makan dari masing-masing koefisien regresi untuk masing-masing variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 13.444 yang artinya apabila variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja dianggap konstan maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 13.444
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) sebesar 0.023 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.023. dengan asumsi variabel X_2 konstanta.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 0.619 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.619. Dengan asumsi variabel X_1 konstanta.

4.3.2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menghitung secara parsial bagaimana besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dalam tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_1 diterima

Untuk mencari nilai t-tabel dapat dilakukan dengan rumus $df = n - k$ $df = 50 - 3 = 47$ dengan nilai t-tabel = 1.678.

Tabel 4.5
Hasil uji T

Model	t	Sig.
(Constant)	4.017	.000
kompetensi	.181	.857
Lingkungan kerja	5.935	.000

Sumber : data diolah, (2021)

dari hasil perhitungan t-tabel maka dapat ditentukan nilai t-tabel sebesar 1.678. dari hasil pengujian hipotesis dengan uji T maka dapat ditentukan nilai t-hitung berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan bahwa :

1. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H_1 ditolak dan H_0 diterima karena nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu ($0.181 < 1.678$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0.857 > 0.05$).
2. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu ($5.935 > 1.678$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0.00 < 0.05$).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menentukan apakah variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara serentak atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0.05$). dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika f-hitung < f-tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
2. Jika f-hitung > f tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_1 diterima

Tabel 4.6
Hasil Uji Simultan

F	Sig.
19.405	.000 ^b

Sumber : Data diolah, (2021)

Dari hasil distribusi nilai f-tabel maka ditentukan nilai f tabel 0.240. hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji f menunjukkan bahwa nilai f-hitung = 19.405 dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). dari hasil pengujian diperoleh bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak karena nilai f-hitung > f-tabel yakni ($19.405 > 0.240$). sehingga didapatkan kesimpulan bahwa variabel bebas kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menguji seberapa besar keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan melihat kekuatan

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	Adjusted R Square
.673 ^a	.429

Sumber : Data diolah, (2021)

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa nilai korelasi (R) adalah 0.673 atau mendekati satu yang artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Adapun presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi (Adjusted R-square) adalah 0.429. hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dipengaruhi oleh kompetensi, dan lingkungan kerja sebesar 42.9% sedangkan sisanya sebesar 57.1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo dengan pembahasan sebagai berikut :

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo.

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa hasil tidak signifikan pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar $0.857 > 0.05$ dan hasil uji t bernilai $0.181 < 1.678$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jadi dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo. Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dalam penempatannya tidak selalu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki namun tetap memiliki kinerja yang baik dalam bekerja sehingga kompetensi tidak berpengaruh lagi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah berjalan dengan baik walaupun tak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam teori yang di kemukakan oleh Robbins dan Coutler (2016) kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Namun dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rahardjo (2014) yang mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian Suryanto et al., (2017)

yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo.

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan bahwa hasil signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0.00 < 0.05$ dan hasil uji t bernilai $5.935 > 1.678$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diketahui dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo.

Hal ini disebabkan sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan membuat karyawan semakin nyaman dalam beraktivitas sehingga kinerja juga dapat bertambah maksimal saat bekerja.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015) yang menjelaskan bahwa semua sarana dan prasarana yang dekat dengan karyawan, baik fisik maupun non fisik, dapat dikatakan lingkungan kerja yang dimana lingkungan kerja yang baik akan memberikan karyawan rasa nyaman untuk bekerja yang mempengaruhi kinerja. Selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wardhani et al., (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Arianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Gardjito et .al (2014) yang

menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bertolak belakang dengan penelitian Hanafi dan Yohana (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja .

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

- a. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo,
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo,

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Pengumpulan data pada penelitian ini selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi juga perlu dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan karena responden dapat menanyakan dan menjelaskan butir-butir pernyataan yang tidak dipahami responden.
- c. Pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo, dimana pihak perusahaan perlu

meningkatkan kompetensi dan kenyamanan lingkungan kerja agar mampu membuat karyawan memiliki kinerja yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/Economia.V9i2.1809>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.42>
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fatchur Rohman. (2016). *JEAM Vol XV April 2016* 62. XV(20), 62–67.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/Jpeb.005.1.6>
- Harahap, S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk*. 3(2).
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok:Rajawali Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lubis, A. K. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diskominfo Kota Medan*.
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis Dan Publik*. Raja Grafindo Persada.

- Rahardjo, S. (2014). The Effect Of Competence , Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City , Central Java , Indonesia. *International Journal Of Advanced Research In Management And Social Sciences*, 3(6), 59–74. [Http://Www.Garph.Co.Uk/IJARMSS/June2014/7.Pdf](http://Www.Garph.Co.Uk/IJARMSS/June2014/7.Pdf)
- Rahayuningsi, S. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih*. 702–711.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : In Media.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (B. Sabran & W. Hardani (Eds.)). Erlangga:Jakarta
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga. *Artikel Ilmiah*.
- Saleh, C., & Al., E. (2013). *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur*. Mal;Ang:UB Press.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Sedarmayanti, M.Pd, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Suryanto, D., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Persepi Pegawai Mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 109–121.
- Susilaningsih, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Excellent*,

1(2).<https://www.academia.edu/8913415/> Pengaruh Kepemimpinan Disiplin Motivasi Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Keen). Pranada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wardhani, A. P., Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.

Wibowo. (2016a). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wibowo. (2016b). *Manajemen Kinerja (Edisi Keli)*. PT.Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.