

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG PALOPO

Viju Waspanji<sup>1</sup>, Haedar<sup>2</sup>, Goso<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Miuhammadiyah Palopo. Jalan Jenderal Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan  
Kota Palopo Sulawesi Selatan 91992.

e-mail : [vjuwaspanji46@gmail.com](mailto:vjuwaspanji46@gmail.com), [haedar@umpalopo.ac.id](mailto:haedar@umpalopo.ac.id),  
[goso@umpalopo.ac.id](mailto:goso@umpalopo.ac.id),

**Abstrak**

Penelitian ini berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo. Objek penelitian adalah karyawan yang berjumlah 50 orang. Metode pengelolaan data menggunakan metode pengelolaan data SPSS. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah pengumpulan data atau kuesioner penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda. Kompetensi ( $X^1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo, yang dapat dilihat dari hasil signifikansi yang memiliki nilai  $0.857 > 0.05$  dan dilihat dari nilai uji t sebesar  $0.181 < 1.678$ . Lingkungan kerja ( $X^2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo, yang dapat dilihat dari hasil signifikansi yang memiliki nilai  $0.00 < 0.05$  dan dilihat dari nilai uji t sebesar  $5.935 > 1.678$ .

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract**

*This study entitled the influence of competence and work environment on the performance of PT. Mandiri Utama Finance Palopo branch. The objects of the research were 50 employees. The data management method uses the SPSS data management method. The research method in this study is data collection or research questionnaires using multiple regression analysis. Competence ( $X^1$ ) has no significant effect on employee performance (Y) PT. Mandiri Utama Finance Palopo branch, which can be seen from the results of the significance which has a*

*value of  $0.857 > 0.05$  and seen from the  $t$  test value of  $0.181 < 1.678$ . The work environment ( $X^2$ ) has a significant effect on employee performance (Y) PT. Mandiri Utama Finance Palopo branch, which can be seen from the results of the significance which has a value of  $0.00 < 0.05$  and seen from the  $t$  test value of  $5,935 > 1,678$ .*

*Keyword : Competence, Work Environment, Employee Performance*

## **Pendahuluan**

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 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 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 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**”.

#### **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?

### **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 .

### **Manfaat Penelitian**

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

#### **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.

### **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.

### **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.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

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

- h. Penerangan  
Pencahayaannya tersebut cukup untuk memasuki ruang kerja masing-masing karyawan. Tingkat cahaya yang cukup akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.
- i. 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.
- j. Suara bising  
Kebisingan merupakan tingkat kepekaan pendengaran karyawan yang mempengaruhi aktivitas karyawan.
- k. Penggunaan warna  
Penggunaan warna merupakan bagaimana pemilihan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja untuk kenyamanan kerja karyawan.
- l. Ruang gerak yang diperlukan  
adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, dan juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, lemari dan kursi.
- m. Kemampuan bekerja  
Kemampuan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan rasa aman dan tenang dalam bekerja.

- n. 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.

### **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. Budianto dan Katini (2019) menjelaskan bahwa pengertian kinerja organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **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 Konstektual

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

**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.

**METODE PENELITIAN**

**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.

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.

### **Metode 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.

### **Uji Instrumen**

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).

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.

Uji realibilitas, Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan 38eliable38 38eliable 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 realibel tersebut dinyatakan realibel. (Ghozali, 2011).

### **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).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **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.

## 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.*
- Moehersono. (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/IJAR/MSS/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). Persepsi  
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.