

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDALA MULTIFINANCE TBK CABANG MASAMBA

Wahyusbar Zaid
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance at PT. Mandala Multifinance Tbk Masamba Branch. The population and sample in this study were 40 respondents and the sample determination method used the saturated sample determination method, where the entire population was sampled. The data analysis method used is multiple linear regression test. Simultaneous test results (F-test) namely competence (X1) and work environment (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significant value of $0.000 <$ when compared to the 5% alpha level. And for the partial test, competence has significant no effect on employee performance, indicated by a significant level of $0.063 > 0.05$, the work environment has a significant effect on employee performance, indicated by a significant level of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that competence has no significant effect on employee performance, so hypothesis 1 is rejected. The work environment has a significant effect on employee performance, so hypothesis 2 is accepted. And competence and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, so hypothesis 3 is accepted.

Keywords: Competence, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Masamba. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode penentuan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Hasil uji simultan (Uji F) yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan $0,000 <$ jika dibandingkan dengan tingkat alpha 5%. Dan untuk pengujian secara parsial yaitu kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,063 > 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima. Dan kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

1. Latar Belakang

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyak tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung kepada komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, perusahaan harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Dari beberapa aspek itu salah satunya adalah sumber daya manusia.

Pada perkembangan teknologi sekarang, baik perusahaan atau instansi dituntut harus terus berkembang untuk mempertahankan posisi atau reputasinya dimata masyarakat. Banyak faktor yang dituntut kepada perusahaan untuk lebih mengembangkan perusahaan dan mendapatkan citra baik dimata masyarakat. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu perusahaan yaitu karyawan. Karyawan merupakan titik tolak keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Jika dalam suatu perusahaan memiliki karyawan berpotensi berkembang dan maju maka dipastikan perusahaan tersebut akan terus mendapatkan *benefit* yang diinginkan untuk dicapai. Karyawan juga memiliki tingkat hasil atau kinerja yang patut dipertimbangkan dan menjadi pembanding antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya karena setiap karyawan memiliki tingkat hasil pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuannya.

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh

kinerja semua karyawannya Marwansyah, (2012) Menurut Suwatno & Priansa, (2011) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. (Winanti & Budhiningtias, 2011) dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi yang mencakup penguasaan materi, pemahaman, pembelajaran, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Sesuai Pasal 2 pada Undang-Undang sertifikasi yang menyatakan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. (Sari, 2013) Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan. Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Terry & R.George, (2016) mengatakan ”Lingkungan kerja dapat

diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.” Selanjutnya, menurut (Sedarmayanti, 2014) menjelaskan bahwa ”Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Sementara itu, menurut (Kussrianto & Bambang, 2011) menjelaskan bahwa ”Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.” Pengertian lain tentang lingkungan kerja menurut (Budiyono & Haris, 2014)”Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu.” Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kompetensi dan lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan pelayanan di perusahaan PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba. Menurut peneliti, banyak karyawan yang sering merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya, contohnya sirkulasi udara yang sering terhambat sehingga terasa panas di ruangan, kondisi ruangan yang jika sedang dalam keadaan ramai sering terjadi desakan sehingga mengganggu mobilitas dalam bekerja.

Dalam hal ini yang bisa menghambat pekerjaan di lapangan yaitu tenaga kerja yang kurang efektif dan hasil yang kurang memuaskan didalam pekerjaannya. Contoh tindakan yang menyebabkan pekerjaan yang kurang efektif atau menurunnya hasil kerja dari karyawan antara lain tidak memanfaatkan waktu luang pada jam kerja, ngobrol, makan, istirahat sebelum waktunya, yang keseluruhan terjadi pada saat jam kerja. Hal-hal yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan antara lain kompetensi dan lingkungan kerja. Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun disebabkan karena masalah seperti itu. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya penurunan dari suatu kinerja karyawan selain kompetensi, lingkungan kerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin lingkungan kerja nya nyaman dan aman bagi karyawan maka akan semakin betah dan ingin berlama-lama di tempat kerjanya yang dimilikinya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menentukan objek penelitian di PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba yang merupakan salah satu pembiayaan terbesar di kota Masamba. Atas dasar fenomena diatas, penulis mencoba untuk mengkaji suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Tbk Cabang Masamba”**.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang muncul dalam penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai melalui eksperimen ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.

3. Tinjauan Pustaka

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo, (2008) selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai – nilai atau citra diri seseorang. Menurut (Hubert & Rampesad, 2006) kompensasi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau keterampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja karyawan unggul dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Hutapea et al., (2008) adapun yang menjadi indikator kompetensi, adalah

- 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

- 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan Terry & R.George, (2016), Selanjutnya, menurut (Sedarmayanti, 2014) menjelaskan bahwa ”Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising. Suara bising adalah suara yang tidak dikehendaki.
- 4) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

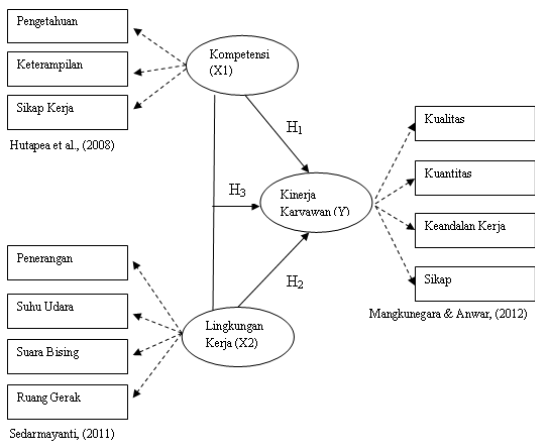
Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

Menurut Mangkunegara & Anwar, (2012) Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut,

- 1) Kualitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja: kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Keandalan kerja: terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Sikap: pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa

4. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis atau perkiraan adalah jawaban sementara masalah yang masih bersifat praduga atau masih belum jelas bukti kebenarannya. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Berdasarkan penjelasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu adanya perbedaan hasil penelitian oleh peneliti terdahulu membuat saya memilih hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.
- 2) Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.

- 3) Diduga bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.

5. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono, (2013) yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bahkan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu.

Dalam penelitian ini yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Mandala Multifinance Tbk. cabang Masamba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. cabang Masamba sebanyak 40 orang. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 40 sampel pada karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba.

6. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients	
		B	T
1 (Constant)	-0,661	-	0,653
Kompetensi (X1)	0,318	1,918	0,063
Lingkungan Kerja (X2)	0,712	4,647	0,000

Dari tabel di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,661 + 0,318x_1 + 0,712x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefesien regresinya sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar -0,661, artinya jika kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar -0,661.
- Koefesien regresi variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 0,318 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,318.
- Koefesien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,712 menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,712.

Tabel 2. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstan dardize Coefesi ents	Standardize Coefecients		
		T hitu ng	T tab el	Sig.
1 (Con stant)	-0,661	-	0,453	0,653
Kom peten si (X1)	0,318	1,918	1,687	0,063
Ling kung an kerja (X2)	0,712	4,647	1,687	0,000

- Kompetensi (X1)
Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,063 > 0,05$). Hal ini berarti kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

b) Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	290,996	2	145,498	185,771	3,251	.000 ^b
Residual	28,979	37	.783			
Total	319,975	39				

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.905	.88499

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,905 artinya 90,5% variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel independen (kompetensi dan lingkungan kerja) dan sisanya 9,5% ($100\% - 90,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara kompetensi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,918 dengan nilai signifikan sebesar $0,063 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,318 menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi kurang baik maka semakin menurun pula produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh (Fadillah et al., 2017) yang memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan kompetensi tidak dilakukan maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang lain antara lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,647 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan

nilai sebesar 0,712 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jemma et al.,(2020) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel untuk nilai kritis pada taraf signifikansi sehingga mempunyai tingkat hubungan yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian melalui simultan (uji F) sehingga kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk. Cabang Masamba dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil jika dibandingkan $\alpha = 5\%$ (0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudayana & Suryoko,(2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif dengan nilai t hitung dan nilai probabilitas uji t yang lebih kecil dari 0,05.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Masamba, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Masamba maka disimpulkan kompetensi berpengaruh

tidak signifikan dibuktikan dengan T hitung 1,918 > dari T tabel 1,687 dan nilai signifikan 0,063 > dari 0,05.

2) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Masamba maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dibuktikan dengan T hitung 4,647 > dari T tabel 1,687 dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05.

3) Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Masamba maka disimpulkan variabel kompetensi dan variabel lingkungan kerja secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh signifikan dibuktikan dengan F hitung 185.771 > dari T tabel 3,251 dan nilai signifikan 0,000 < dari 0,05.

8. Daftar Pustaka

- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. CV. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Winanti, & Budhiningtias, M. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. 7(2), 249–267.
- 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.
- Terry, & R.George. 2016. *Prinsip-prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika.
- Kussrianto, & Bambang. 2011.

- Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman.
- Budiyono, & Haris, A. 2014. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Grafindo Persada.
- Hubert, K., & Rampesad. 2006. *Pertajam Kompetensi Andadengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan Perusahaan Anda*. PPM.
- Hutapea, Parulian, Thoha, & Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moheriono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, & Anwar, P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Jemma, Razak, M., & Syasul Alam. 2020. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas komunikasi, informatika dan statistik kabupaten barru. *Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 176–182.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(1), 196–205.