

website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

DOI : -

Licences :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Article info : *Received*: Mei 2023 ; *Revised* : Juni 2023 ; *Accepted*: Juli 2023

## Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Menara Indonesia

Herlina Suryanti Wea

Universitas Bina Sarana Informatika, [yantiwea62@gmail.com](mailto:yantiwea62@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenis data yang digunakan yakni data primer dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan *Purposive Sampling* dengan sampel berjumlah 54 orang karyawan kontrak PT. Menara Indonesia. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,496 dan  $t_{hitung}$  sebesar 5,126 serta nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, artinya  $H_1$  menerima. Dan variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,196 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,985 serta nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,004, artinya  $H_1$  menerima. Sedangkan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari  $F_{hitung}$  sebesar 14,166 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,18, dengan tingkat signifikansi (Sig). Sebesar 0,000 < 0,05, artinya  $H_1$  menerima.

**Kata Kunci :** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract.** This study aims to determine the significant influence of Competency and Work Environment on Employee Performance. The type of data used is primary data using quantitative methods. The sampling technique uses *Purposive Sampling* with a sample of 54 contract employees of PT. Menara Indonesia. The results of this study can be concluded that the Competency variable partially has a positive and significant influence on Employee Performance, it can be seen from the regression coefficient value of 0.496 and  $t_{count}$  of 5.126 and the significance value (Sig) of 0.000, meaning that  $H_1$  receives. And the Work Environment variable partially has a positive influence and significance on Employee Performance, it can be seen from the regression coefficient value of 0.196 and  $t_{count}$  of 2.985 and the significance value (Sig). of 0.004, meaning  $H_1$  receives. While the variables Competency and Work Environment simultaneously (together) have a significant influence on Employee Performance, it can be seen from the  $F_{count}$  of 14.166 >  $F_{table}$  of 3.18, with the level of significance (Sig). As much as 0.000 < 0.05, meaning that  $H_1$  receives.

**Keywords :** Competence, Work Environment, Employee Performance.

## A. PENDAHULUAN

Dalam mengelola sebuah organisasi perusahaan, sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategi. Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perihal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memenuhi tujuan organisasi sebagai perencana, pelaku dan penentu. "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menanggulangi berbagai macam permasalahan organisasi pada ruang lingkup pegawai, karyawan, manajer dan buruh serta tenaga kerja guna menunjang kelancaran kegiatan perusahaan demi mencapai tujuan tertentu". PT. Menara Indonesia atau lebih dikenal dengan M-Knows Consulting merupakan sebuah Lembaga *Consultant Management* yang mempunyai pengalaman lebih dari Sembilan belas tahun berkecimpung dalam dunia bisnis dan edukasi professional di Indonesia. M-Knows Consulting telah bekerjasama dengan berbagai perusahaan dengan kualitas yang memuaskan, sesuai keahlian dan pengalaman dalam mengelola beragam kegiatan *Consulting Servis, Public Training & In-House Training, Dan Outbound & Team Building*.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, perihal itu organisasi hendak berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, (Hasibuan 2018:105). Menurut Kasmir (2018), menyatakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode tertentu". Adapun fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan PT. Menara Indonesia ditandai dengan menurunnya kualitas kerja sehingga hasilnya yang kurang memuaskan, dan Sebagian karyawan menyatakan bahwa kuantitas kerja rata-rata karyawan pada perusahaan tersebut dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan ketepatan waktu dalam bekerja pada perusahaan tersebut dianggap tidak sesuai dengan target awal seperti lama waktu seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi. Kompetensi sangat membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja yang unggul. ". Dimana setiap pekerja memiliki kualifikasi tertentu berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai, motivasi kerja, dan etos kerja atau kepuasan kerja. Namun, pekerja juga memiliki kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mengganggu kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja, maka karyawan memerlukan kompetensi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan. Dengan adanya kompetensi yang tinggi, kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompetensi karyawan PT. Menara Indonesia juga memiliki fenomena atau permasalahan yang terjadi, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan PT. Menara Indonesia tidak sesuai dengan tujuan organisasi sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak efisien. Perihal ini dapat dilihat sebagai masalah lain, yaitu "mempekerjakan karyawan yang prestasi kerjanya tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan, karyawan yang tidak cukup termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Jika kompetensi karyawan tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang diharapkan, maka kemampuan mereka untuk bekerja kemungkinan besar kurang maksimal". Idealnya setiap karyawan harus memiliki kompetensi dimana

karyawan hendaknya memiliki *skill* yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja terdapat arti yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang merupakan sebuah kondisi atau situasi yang dapat berdampak pada kinerja seseorang. Terdapat permasalahan atau fenomena penelitian yang ditemukan di PT. Menara Indonesia mengenai Lingkungan kerja. Dimana beberapa karyawan mengungkapkan bahwa fasilitas kerja yang kurang memadai, pencahayaan ditempat kerja masih kurang dan kondisi sirkulasi udara ditempat kerjanya kurang baik, dikarenakan kondisi *Air Conditioner* (AC) yang mati. Maka hal ini menyebabkan para karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan. Dalam penelitian ini, mengkaji mengenai lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja agar karyawan memiliki semangat untuk bekerja, Semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan karyawan tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Idealnya Lingkungan kerja harus mampu mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa tenang, aman, dan semakin semangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Keterkaitan mengenai Kompetensi dan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang bekerja di lingkungan kerja dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi, dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga karyawan bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kompetensi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## B. KAJIAN LITERATUR

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Manullang (2018:2), mendefinisikan “manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengarahan serta pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

### Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2021:83-84) “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan”. “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”, (Kasmir 2018:182).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau bisnis tertentu baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu tertentu, yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu

Adapun indikator-indikator kinerja menurut kasmir (2018:182), terdapat 6 (enam) indikator dalam mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas (mutu)  
Pengukuran kualitas dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja dihasilkan sesuai yang ditentukan perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang dan kemampuan seseorang dalam bekerja.
3. Ketepatan waktu  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2018:189), mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja.

### Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan yang ditetapkan”. Menurut Spencer & Spencer, mendefinisikan “Kompetensi merupakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam suatu pekerjaannya”, (Triastuti 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu *performa* atau kinerja karyawan memiliki sifat dasar yang perlu diterapkan dalam keterampilan dan pengetahuan serta perilaku yang baik sehingga dapat memprediksikan *performa* yang unggul untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang efektif.

Menurut Spencer dan Spencer, menerapkan beberapa Indikator-indikator kompetensi (Rizky Prasetya 2019:32), diantaranya:

- a. Motif (*Motives*); Yaitu sesuatu yang dipikirkan atau dikehendaki seseorang secara konsisten dan dengan adanya dorongan yang mewujudkan dalam bentuk tindakan-tindakan.
- b. Sifat (*Traits*); Yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap tekanan, situasi/kondisi ataupun informasi.
- c. Konsep Diri (*Self-concept*); Yaitu tata nilai yang dijunjung tinggi seseorang, yang mencerminkan identitas dirinya terhadap suatu fenomena disekitar lingkungannya.
- d. Pengetahuan (*Knowledge*); Yaitu informasi dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- e. Keterampilan (*Skill*); Yaitu : kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas baik secara fisik maupun secara mental dan merespon masalah yang ada.
- f. Sikap kerja; Yaitu suatu kecenderungan yang dipelajari dalam merespon dan mampu menyesuaikan diri.
- g. Pengalaman; Yaitu seseorang yang memiliki banyak pengalaman dalam suatu bidang tertentu.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugiaan pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019:192) "Lingkungan Kerja merupakan suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja".

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, sehingga hasil yang dikerjakan akan maksimal dengan adanya fasilitas kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Afandi 2018:66).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang merupakan suasana atau keadaan yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Maka dari itu, fasilitas kerja sangat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan tersebut

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Dyah Ayu Kumala, 2022) menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 dimensi dan beberapa indikator indikator yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Working Environmen*)  
Lingkungan kerja adalah keladaan belrbelntuk fisik yang telrdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.  
Indikator nya yakni : Pencahayaan, Sirkulasi Udara, Kebisingan, Tata Warna, Tata Ruang, Kelembaban udara, Fasilitas, Keamanan dalam pekerjaan
2. Lingkungan Kerja Non-fisik (*Non-Physical Working Environment*)  
Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi di suatu perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.  
Indikatornya yaitu: Hubungan kerja, Suasana kerja

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis data primer. Sehingga data tersebut diperoleh dari responden melalui instrument yang telah dipersiapkan peneliti, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data.

Menurut Sugiyono (2018 :13) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: seluruh karyawan PT.Menara Indonesia atau dikenal dengan M-Kows Consulting dengan jumlah populasi pada penelitian ini sejumlah 62 orang karyawan kontrak. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: *Purposive sampling* artinya pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, (Sugiyono,2018:138).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Linearitas, dan Analisis regresi berganda serta Uji Hipotesis (Uji T, Uji F), Koefisien Determinasi dengan pengolahan data menggunakan program *SPSS Statistics versi 26.0*.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai atau mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sistem instrument dapat diketahui dengan membandingkan (*total correlation*)  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Artinya pernyataan-pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau sig. hitung < taraf signifikansi (0,05 atau 5%).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	<i>Person Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	<i>Product Moment</i> ( $r_{tabel}$ )	Probabilitas korelasi [sig. (2-tailed)]	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,675**	0,263	0,019	Valid
	Y2	0,785**	0,263	0,000	Valid
	Y3	0,809**	0,263	0,000	Valid
	Y4	0,634**	0,263	0,000	Valid
	Y5	0,530**	0,263	0,000	Valid
	Y6	0,669**	0,263	0,000	Valid
	Y7	0,573**	0,263	0,000	Valid
	X <sub>1.1</sub>	0,659**	0,263	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,589**	0,263	0,000	Valid

Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.3</sub>	0,652**	0,263	0,000	Valid	
	X <sub>1.4</sub>	0,522**	0,263	0,000	Valid	
	X <sub>1.5</sub>	0,743**	0,263	0,000	Valid	
	X <sub>1.6</sub>	0,380**	0,263	0,005	Valid	
	X <sub>1.7</sub>	0,658**	0,263	0,000	Valid	
	X <sub>1.8</sub>	0,600**	0,263	0,000	Valid	
	X <sub>1.9</sub>	0,797**	0,263	0,000	Valid	
	X <sub>1.10</sub>	0,678**	0,263	0,000	Valid	
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,698**	0,263	0,000	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,580**	0,263	0,000	Valid
X <sub>2.3</sub>		0,448**	0,263	0,001	Valid	
X <sub>2.4</sub>		0,662**	0,263	0,000	Valid	
X <sub>2.5</sub>		0,656**	0,263	0,000	Valid	
X <sub>2.6</sub>		0,615**	0,263	0,000	Valid	
X <sub>2.7</sub>		0,818**	0,263	0,018	Valid	
X <sub>2.8</sub>		0,600**	0,263	0,000	Valid	
X <sub>2.9</sub>		0,581**	0,263	0,000	Valid	
X <sub>2.10</sub>		0,339*	0,263	0,012	Valid	

Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan dari tabel 1, hasil uji validitas variabel *independent* yaitu Kompetensi (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid, karena tingkat probabilitas korelasi [Sig. (2-tailed)] berada dibawah 0,05 (Sig < 0,05).

### Hasil Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang mengukur suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal” (Ghozali 2018).

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,807	0,70	Reliabel
2	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,874	0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,907	0,70	Reliabel

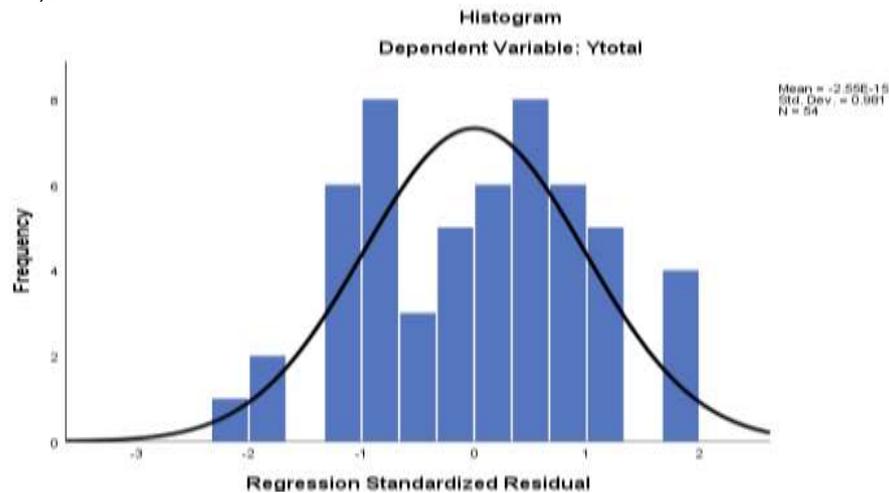
Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan dari tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *independent* dan variabel *dependen* mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dengan nilai sig. > 0,05.



Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

Gambar 1- Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar 1, “diketahui hasil uji normalitas grafik histogram menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya berarti pola distribusi normal”,(Ghozali 2018).

Tabel 3  
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96654647
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.062
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan dari tabel 3, “diketahui hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* nilai Asymp Sig. 0,200 > 0,05, dimana Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya nilai residual berdistribusi normal”, (Ghozali 2018).

### Hasil Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik tentunya tidak terdapat masalah autokorelasi. Pengujian autokorelasi yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu *Uji Durbin Watson*.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.332	2.005	1.647
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

**Sumber : Output SPSS 26.0, 2023**

Berdasarkan dari tabel 4, Diketahui hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,647. Pada penelitian ini diketahui memiliki  $n = 54$  dan  $K$  (jumlah variabel bebas) = 2 sehingga diketahui nilai  $dU = 1,638$  dan  $dL = 1,485$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $dU < d < 4-dU$  ( $1,638 < 1,647 < 2,362$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya tidak ada autokorelasi positif dan negatif, (Ghozali 2018).

### Hasil Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIP),

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIP)	Standar Multikolinieritas	Kondisi	Kesimpulan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,900	1,112	10	VIP<10	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,900	1,112	10	VIP<10	Non Multikolinieritas

**Sumber : Output SPSS 26.0, 2023**

Berdasarkan dari tabel 5, “diketahui hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,900, dimana *Tolerance* > 0,10, artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas. Diketahui hasil perhitungan VIP dari variabel yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,112, dimana nilai VIP < 10, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi”, (Ghozali 2018).

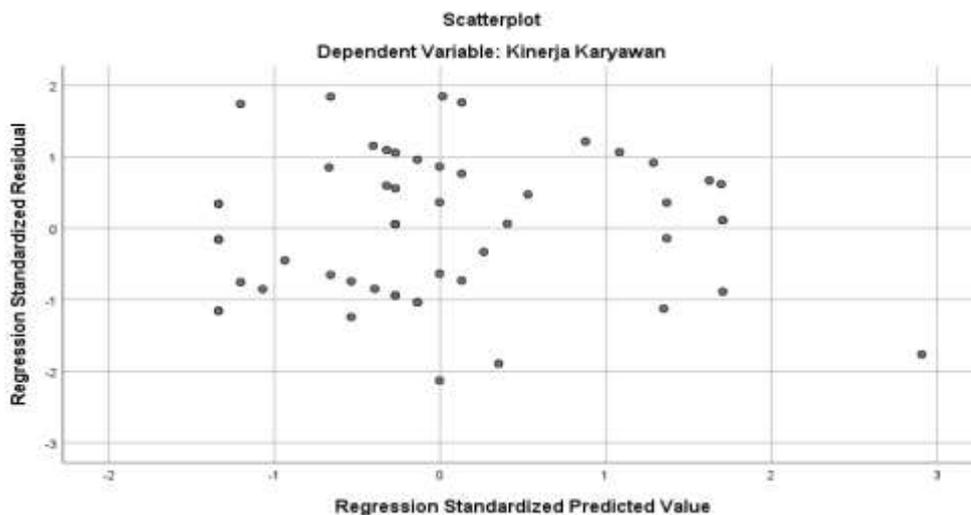
### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Variabel Bebas (Independent)	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Kondisi	Kesimpulan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,883	0,05	S > A	Non Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,558	0,05	S > A	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS 26.0, 2023



Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

**Gambar 2-Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan dari tabel 6 dan gambar 2, diketahui uji heteroskedastisitas dengan *Uji Glejser* menunjukkan nilai Sig. > 0,05, yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sedangkan dari gambar pada *Uji Scatterplots* menunjukkan titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola dan menyebar merata ke segala bidang dan berada di atas maupun dibawah nilai 0 pada sumbu Y yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji heteroskedastisitas dengan *Uji Glejser* dan *Uji Scatterplots* menunjukkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas, (Ghozali 2018).

### Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependen*.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	<i>Deviation from Linearity Sig.</i>	Standar Linearitas	Kondisi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan* Kompetensi	0,487	0,05	S > A	Linear
Kinerja Karyawan* Lingkungan Kerja	0,267	0,05	S > A	Linear

**Sumber : Output SPSS 26.0, 2023**

Berdasarkan dari tabel 7, diketahui hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,487, dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,267 dimana nilai *Sig. Deviation from Linearity* > 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan bersifat linear, (Ghozali 2018).

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	63.878	6.243	
	Kompetensi	.496	.097	.607
	Lingkungan Kerja	.196	.066	.353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Output SPSS 26.0, 2023**

Berdasarkan dari tabel 8, hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

$$Y = 63,878 + 0,496 X_1 + 0,196 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) diperoleh sebesar 63,878, artinya nilai positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel *independent* dan *dependent*. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel *independent* yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 (konstan) atau tidak mengalami perubahan maka rata-rata besarnya variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan bernilai 63,878.
- Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) bernilai positif (+) diperoleh sebesar 0,496, artinya nilai tersebut menunjukkan pengaruh

yang searah antara variabel Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kompetensi ( $X_1$ ) terjadi peningkatan atau penambahan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,496 dengan anggapan bahwa variabel lain tetap (konstan).

- c. Nilai Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai positif (+) diperoleh sebesar 0,196, artinya nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terjadi peningkatan atau penambahan sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,196 dengan anggapan bahwa variabel lain tetap (konstan).

### Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *independent* yaitu kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	10.231	.000
	Kompetensi	5.126	.000
	Lingkungan Kerja	2.985	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan dari tabel 9, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,007 atau Sig. < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. artinya bahwa variabel Kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Menara Indonesia.

### Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.866	2	56.933	14.166	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204.967	51	4.019		
	Total	318.833	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi						

Sumber : Output SPSS 26.0, 2023

Berdasarkan dari hasil tabel IV.18, diketahui uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 14,166 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi (Sig). 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Menara Indonesia.

### Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen*.

**Tabel IV.19**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.332	2.005
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

**Sumber : Output SPSS 26.0, 2023**

Berdasarkan hasil dari tabel IV.19, diketahui hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 35,7%, artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sementara sisanya yaitu sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Menara Indonesia.
2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Menara Indonesia.
3. Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Menara Indonesia.

### Saran

1. Perlu adanya peningkatan pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mereka dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Perusahaan harus dapat memberikan kontribusi dengan melakukan pelatihan atau *training* dan pengarahan yang rutin pada karyawan, agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkat.

3. Diharapkan perusahaan agar selalu tetap menjaga sirkulasi udara dengan baik dan meningkatkan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga menimbulkan rasa kenyamanan, ketenangan dalam menjalankan suatu tugas-tugas yang diberikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya sebatas 2 variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainun Naím Basori, M., Prahiawan, W., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2017). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa(JRBMT)*, 1(2), 149–157.
- Cahaya, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BNI Syariah KC Semarang). *Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Skripsi*, 60(2), 95–104. <https://core.ac.uk/download/pdf/77619568.pdf>
- Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Nurmaidah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen , Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(3), 1424–1454. Retrieved from <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/553>
- Dharmawan, MM., D. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krishnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Djaelani, S. N. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu). *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 218–230.
- Dyah Ayu Kumala Sari. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALI TELU TEKNIK TULUNGAGUNG. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 116–133. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.407>
- Efendi, M., Widarko, A., & Priyono, A. A. (2017). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(05).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fatah, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan ,lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas pendidika dan kebudayaan kabupaten kendal. *Skripsi*, 1–77
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayati, N., & Fadillah, R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Palembang). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 6(1), 4.
- Irawan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang. *Motivasi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–12.
- Ismail Hajiali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104.  
<https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK SWASTA DI BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 78–83.  
<https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.1033>
- Khaerani, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SMART MULTIFINANCE Cabang Sangatta. *MADANI ACCOUNTING AND MANAGEMENT JOURNAL*, 7(2), 28–35.  
<https://doi.org/10.51882/jamm.v7i2.37>
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54.  
<https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG,01(1), 1–24.
- Noviyanti, & Brata Ismaya, S. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN PROVINSI DKI JAKARTA. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 79–88.  
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i1.109>
- Prasetya, A. R. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero).

- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2020). PENGARUHLINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9(2), 273–281.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunardi, N. (2020). Penilaian Kinerja Keuangan menggunakan Economic Value Added (EVA) dan Market Value Added (MVA) dengan Time Series Approach pada Industri Semen di Indonesia. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(2).
- Triastuti, N., Fahmi, S., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07, 50–57. Retrieved from <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/triastuti>