

## PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT GO CABANG AMURANG

Dewi Sartika Suhardi<sup>1</sup>, Arie F. Kawulur<sup>2</sup>, Jetje F. Sumampouw<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

[dewisartikasuhardi@gmail.com](mailto:dewisartikasuhardi@gmail.com)<sup>1</sup>, [ariekawulur@unima.ac.id](mailto:ariekawulur@unima.ac.id)<sup>2</sup>, [jetjesumampouw@unima.ac.id](mailto:jetjesumampouw@unima.ac.id)<sup>3</sup>

Diterima : 21-04-2022

Direvisi : 11-05-2022

Disetujui : 19-05-2022

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan banyaknya sampel yang diteliti dalam penelitian ini ada 36 orang dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan membagikan kuesioner. Hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang, kompetensi SDM dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang.

*Kata Kunci: Kompetensi SDM; Lingkungan Kerja; Kinerja*

**Abstract** The purpose of this study, namely to determine and analyze the effect of human resource competence and work environment on employee performance at PT Bank SulutGo Amurang Branch. This study uses quantitative methods and the number of samples studied in this study were 36 people with data collection techniques carried out by distributing questionnaires. The results of this study are human resource competencies have a significant effect on employee performance at PT Bank SulutGo Amurang Branch, work environment has a significant effect on employee performance at PT Bank Sulut Go Amurang Branch, human resource competencies and work environment jointly affect employee performance at PT Bank SulutGo Amurang Branch.

*Keywords: human resource competence; work environment; performance*

### PENDAHULUAN

Didalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia (SDM) adalah asset yang paling berharga atau dapat dikatakan sebagai aspek utama yang terpenting bagi kelangsungan aktivitas keseluruhan didalam suatu organisasi atau perusahaan. "Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya" (Gomes, 2003). Menurut beliau, perusahaan harus mampu

mengelola sumber daya manusia ini dengan baik demi adanya perkembangan serta kemajuan dari perusahaan. dengan demikian, kunci keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. Hariandja, (2013) mengungkapkan bahwa kinerja adalah "hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi". Didalam perusahaan, naik atau turunnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dan telah diketahui bahwa penilaian kerja ini merupakan salah satu proses kerja perusahaan

sehingga penilaian kerja ini dapat diperhatikan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kompetensi dan lingkungan kerja.

Kompetensi pada umumnya adalah kemampuan (skill) atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang mendorong proses kinerja menjadi lebih baik, dengan adanya kompetensi yang memadai dari seorang karyawan maka akan membawa dampak positif bagi setiap tugas dan tanggung jawab yang di kerjakan. Selain kompetensi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor didalam kinerja.

Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang ada disekitar serta melingkupi kerja karyawan dan bukan hanya tentang bentuk fisik tempat kerja tapi ada faktor-faktor lain yaitu kepemimpinan dan komunikasi, lingkungan kerja ini sangat dibutuhkan oleh seluruh karyawan yang ada diperusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan mampu mendorong semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang lebih baik.

PT Bank SulutGo Cabang Amurang adalah bank pembangunan daerah sulawesi utara dan gorontalo yang melayani penghimpunan dan peminjaman dana yang berupa tabungan, pengiriman uang, setoran tunai, maupun pengkreditan. Salah satu misi dari PT Bank SulutGo Cabang Amurang adalah melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan terus berinovasi menciptakan model bisnis, layanan dan produk yang terbaik serta bernilai tambah kepada nasabah. namun, untuk mencapai misi tersebut sering terjadi kendala yaitu kurangnya tingkat kinerja dari karyawan karena faktor dari kompetensi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan kurang optimal karena target kinerja yang dicapai per periode nya bervariasi ada yang tidak sampai capai target ada yang bisa mencapai target yang ditentukan, kurang optimalnya kinerja karyawan juga bisa dilihat adanya pengeluhan dari nasabah karena pelayanan terkesan lambat, hal ini

dipengaruhi oleh kualitas dari karyawan yang kurang cekatan dan terampil dalam mengerjakan tugas. serta kecepatan dalam pencapaian target lamban.

Tabel 1  
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Amurang 2021

Bulan	Capaian (Target 100%)	Deskripsi
Jan	99	•Deskripsi kerja
Feb	95	•Kuantitas kerja
Maret	97	•Pengetahuan
April	87	kerja
Mei	90	•Akuntabilitas dan
Juni	81	ketergantungan
Juli	89	•Pengambilan
Agust	86	keputusan
Sept	85	•Pelayanan dan
Okt	97	relasi

Sumber: Bank SulutGo, 2021

Pada tabel penilaian kinerja Karyawan menunjukkan jika pada setiap bulannya pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang memiliki target kerja yang harus dicapai dan dinilai dari beberapa indikator yang telah ditentukan oleh perusahaan, pencapaian target inilah menjadi tolak ukur dari tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Kemudian perusahaan kurang memperhatikan aspek lingkungan kerja sehingga lingkungan kerja masih kurang nyaman karena suasana yang kurang menyenangkan, suhu, udara dan ruangan yang sempit membuat karyawan tidak bebas bergerak sehingga membuat karyawan kurang optimal dan kurang efektif dan efisien dalam mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab.

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik menarik judul "Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang".

## TINJAUAN LITERATUR

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau dalam bahasa inggris employee performance ini merupakan pencapaian yang di hasilkan oleh setiap karyawan yang kemudian dinilai perusahaan untuk melihat kualitas kerja yang dicapai apakah meningkat atau turun. Kinerja menurut pendapat Wirawan, (2016) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Ada juga menurut para ahli Mangkunegara, (2017) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai kinerja karyawan, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil (output) dari keseluruhan kinerja karyawan yang berdasarkan quality kerja yang dapat diperhatikan dan dinilai oleh perusahaan untuk bahan pertimbangan.

### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan, (2016) dalam “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktore-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan

organisasi, teknologi strategi organisasi, system manajemen, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eskternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

### Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:166) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan kerja  
Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya
2. Kualitas pekerjaan  
Kemampuan pegawai menunjukan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Tanggung jawab  
Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.
4. Prakarsa  
Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
5. Disiplin  
Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6. Kerjasama  
Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas
7. Kuantitas pekerjaan  
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

### **Kompetensi SDM**

Kompetensi adalah skill atau kemampuan dari masing-masing individu yang berpengaruh terhadap proses kerja. Ada definisi kompetensi menurut Edison et al., (2020) menjelaskan bahwa kompetensi “adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)”. Sedangkan definisi kompetensi menurut Wibowo, (2016) mendefinisikan kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai kompetensi SDM, maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi adalah bagian dari kualitas seseorang yang berlandaskan atau didasari oleh aspek-aspek yaitu pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan sikap dari seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik serta untuk mencapai visi-misi dari perusahaan.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Didalam kompetensi ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu menurut Zwell, (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecapakan kompetensi seseorang yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai  
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan

sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan  
Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara kedepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman  
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik Kepribadian  
Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi  
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu Emosional  
Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
7. Kemampuan Intelektual  
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual

dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi
- b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja
- c) Praktik pengambilan keputusan
- d) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

#### Indikator Kompetensi

Adapun indikator variabel kompetensi menurut teori Gordon dalam (Sutrisno, 2019) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/*Keterampilan (Skill)*
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

#### Lingkungan Kerja

Didalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja ini menjadi salah satu bagian yang penting untuk diperhatikan dan dipantau karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap proses kerja karyawan setiap hari di perusahaan. Menurut Sunyoto, (2012) menyatakan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau

menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja". Kemudian, menurut Sutrisno, (2019) menyatakan "lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja ini sebagai tempat bekerja seluruh karyawan yang dapat membantu kinerja semakin efektif dan efisien.

#### Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja ada jenis-jenis yang termasuk yaitu menurut Sedarmayanti, (2017), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 antara lain:

- a) Lingkungan tempat kerja/ Lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*),
- b) Suasana kerja/Lingkungan kerja non-fisik (*Non-Physical Working Environment*).

#### Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu Menurut (Sedarmayanti, (2017) dalam faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur ditempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja

7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

### Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017) adalah indikator penentu dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

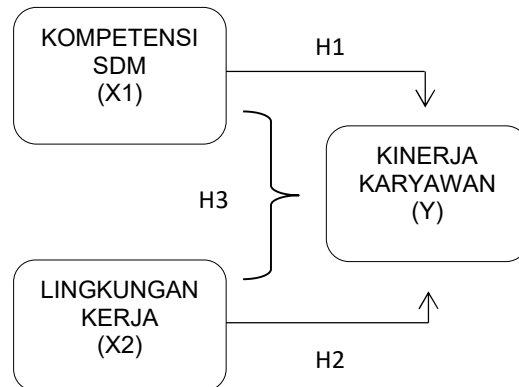
- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

### Kerangka Berpikir

Didalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kompetensi sdm dan lingkungan kerja. Kompetensi sdm kerja menjadi point penting bagi kelangsungan kerja, karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga kompetensi sdm ini berpengaruh. Kompetensi merupakan perpaduan anatar pengetahuan dan keterampilan dengan karakteristik yang diperlukan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Manopo, 2011). Kemudian Nitisemo, (2011) mendefinisikan lingkungan kerja "sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Sehingga suasana atau kondisi lingkungan kerja ini perlu diperhatikan oleh perusahaan jika lingkungan kerja ini terkelola dengan baik maka karyawan dapat mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik tanpa adanya penghalang untuk bekerja. Dalam penelitian ini menggunakan variable independent yaitu kompetensi

SDM (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

### Model Penelitian



Gambar 1.  
Model Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Efendi et al., (2017) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang dapat mempengaruhi cara berpikir dan bertindak (Ahmadi & Sulistyono, 2018). Kompetensi sumber daya manusia yang memadai mendorong kinerja karyawan oleh Efendi et al., (2017). Kompetensi ialah kapabilitas seseorang guna menyelesaikan berbagai macam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Parmin, 2017). Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

*H1: Terdapat pengaruh kompetensi SDM Terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo Cabang Amurang*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, 2016) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al., (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan abahan yang dihadapi lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok serta hubungan antara pimpinan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Sehingga lingkungan kerja sangat penting dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Untuk mendapat suasana kerja yang baik perlu memperhatikan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik yaitu pengaturan ruang kerja, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, perlengkapan kerja, fasilitas kerja dan kebersihan tempat kerja (Irawan, 2016). Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

*H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Amurang*

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana & Sudharma, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al., (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

*H3: Kompetensi SDM dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank SulutGo Cabang Amurang*

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni dengan metode survei. Sugiyono, (2019) berpendapat bahwa "metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari

tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

## Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang yang berjumlah 56 karyawan.

Dalam pengambilan jumlah sampel dari populasi 56 karyawan maka menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{56}{1 + 56(0,1)^2}$$
$$n = \frac{56}{1 + 0,56} \quad n = \frac{56}{1,56}$$

$$n = 35,8 \text{ (dibulatkan menjadi 36)}$$

Jadi dalam penelitian ini pengambilan jumlah sampel sebanyak 36 karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan masih bisa ditolerir atau diinginkan (0,1)

## Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk angket atau kuesioner yang berisi daftar pertanyaan dan di jawab tertulis oleh responden yaitu karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang dan

menggunakan teknik observasi yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap masalah yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Responden

Table 1 dibawah ini menunjukkan data demografi dari responden.

Tabel 1.  
Deskriptif Statistik

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	25	69,4%
Perempuan	11	30,6%
<b>Umur</b>		
21 – 30	12	33,3%
31 – 40	16	44,4%
41 – 50	7	19,4%
51 – 60	1	2,9%
> 60	-	
<b>Lama Kerja</b>		
1 – 5	11	30,6%
6 – 10	12	33,3%
11 – 15	8	22,2%
16 – 20	3	8,3%
21 – 25	-	-
25 - 30	2	5,6%
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK	14	38,9%
Sarjana	22	61,1%

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 25 orang atau 69,4% sedangkan responden perempuan sebanyak 11 orang atau 30,6%. Secara usia, rentang usia responden terbesar 44,4% berada pada usia 31–40 tahun, diikuti 33,3% pada rentang usia 21-30 tahun sedangkan paling sedikit tercatat pada 1% berusia 51-60 tahun. Sementara berdasarkan latar belakang pendidikan, sebagian besar berpendidikan sarjana (61,1%) dan sisanya (38,9%) adalah SMA/SMK atau sederajat.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menurut Sundayana, (2014) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sundayana,2014).

#### 1. Uji validitas kompetensi SDM (X1)

Berikut ini adalah adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas variabel kompetensi SDM:

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kompetensi SDM (X1)

Item	rhitung	rtabel	Ket
X1	0,463528	0,3291	Valid
X2	0,453294		Valid
X3	0,446081		Valid
X4	0,453566		Valid
X5	0,507992		Valid
X6	0,458145		Valid
X7	0,424502		Valid
X8	0,444035		Valid
X9	0,437282		Valid
X10	0,454612		Valid

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 2 hasil perhitungan uji validitas maka dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan yang berdasarkan indicator variabel kompetensi SDM memiliki nilai r hitung > r tabel. Sehingga dapat dikatakan seluruh item yang berdasarkan indicator variabel kompetensi SDM dinyatakan valid.

#### 2. Uji validitas lingkungan kerja (X2)

Berikut ini adalah adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	rhitung	rtabel	Ket
X1	0,447921	0,3291	Valid
X2	0,410083		Valid
X3	0,424316		Valid
X4	0,436512		Valid



X5	0,413879		Valid
X6	0,399089		Valid
X7	0,448556		Valid
X8	0,448556		Valid
X9	0,425951		Valid
X10	0,436786		

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan uji validitas maka dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan yang berdasarkan indicator variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat dikatakan seluruh item yang berdasarkan indicator variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

### 3. Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Berikut ini adalah adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	rhitung	rtabel	Ket
Y1	0,475917	0,3291	Valid
Y2	0,483352		Valid
Y3	0,454911		Valid
Y4	0,407726		Valid
X5	0,488352		Valid
X6	0,480419		Valid
X7	0,437713		Valid
X8	0,422596		Valid
X9	0,430292		Valid
X10	0,425756		

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan uji validitas maka dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan yang berdasarkan indicator variabel kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat dikatakan seluruh item yang berdasarkan indicator variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian adalah suatu alat yang memberikan hasil yang tetap sama/konsisten (Sundayana,

2014). Instrumen yang reliabel adalah instrument yang jika di cobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0,6. Apabila nilai *Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Konstruk	Cronbach Alpha	Ket
1	Kompetensi SDM	0,645	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,619	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,716	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas variabel penelitian menunjukan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel penelitian memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $\geq$  0,6 sehingga dapat diketahui setiap item pertanyaan berdasarkan indicator pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui atau mendeteksi apakah data berdistribusi normal apa tidak. Untuk mengetahui data yang dipakai dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila Asymp sig. (2 tailed) atau nilai signifikansi  $\geq$  tingkat signifikansi

(0,05 atau 5%) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, residual berdistribusi normal.

2. Apabila Asymp sig. (2 tailed) atau nilai signifikansi  $\leq$  tingkat signifikansi (0,05 atau 5) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF  $\leq$  10 dan atau nilai Tolerance  $\geq$  0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitu pula sebaliknya (Gunawan,2016:102).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah terjadi masalah heteroskedastisitas atau tidak maka menggunakan Uji *Glejser Test* melalui Aplikasi SPSS. Ketentuan Uji *Glejser Test* adalah:

1. Jika nilai sig. pada uji glejser test  $\geq$  0,05 maka disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sig. pada uji glejser test  $\leq$  0,05 maka disimpulkan terjadi masalah teroskedastisitas.

Tabel 6  
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Eligibilitas	Hasil Uji
Normalitas	0,05	0,200
Multikoleniaritas	1<n>10	1,676
Heterokedasitis	0,05	0,557

Sumber data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5. hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* nilai Asymp. Sig (2-tailed) atau nilai signifikansi adalah, 0,200 sehingga dapat dilihat dan dipastikan nilainya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, artinya residual berdistribusi normal sehingga model regresi yang di hasilkan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,676  $\leq$  10. Dengan demikian didalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai sig. Variabel kompetensi SDM 0,400  $\geq$  0,05 pada nilai signifikansi. Variabel lingkungan kerja 0,557  $\geq$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas antara variabel kompetensi SDM terhadap variabel lingkungan kerja.

**Analisis Regresi Berganda**

Tabel 7  
Uji Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig
Konstanta	6.159	0.01	.991
Kompetensi SDM	.480	3.686	.001
Lingkungan Kerja	.356	2.451	.020

r = 0.782<sup>a</sup>  
r<sup>2</sup> = 0.612  
Adjusted r<sup>2</sup>= 0.425  
F = 26.034

Sumber data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa persamaan regresinya adalah  $Y = 6,159 + 0,483X_1 + 0,356 X_2$ . Nilai konstanta adalah bernilai 6,159 artinya kompetensi SDM dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 6,159. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi bernilai positif, yaitu 0,483, artinya setiap

peningkatan variabel kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,483 satuan dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,356 artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya.

### **Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien ( $r$ ) sebesar 0,782 atau 78,2% yang artinya variabel kompetensi SDM ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sementara itu nilai determinasi yaitu dapat dilihat nilai  $r^2$  sebesar 0,612 yang artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi SDM ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 61,2% dan sisanya 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **Uji Hipotesis**

#### **a. Uji t (Parsial)**

Uji  $t$  digunakan Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak secara parsial Kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7 hasil uji  $t$  dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompetensi SDM ( $X_1$ ) diperoleh  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $3,686 > 2,034$  (nilai  $t$  tabel) maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi SDM ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), kemudian dapat dilihat nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $0,020 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,451 > 2,034$  (nilai  $t$  tabel) maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### **b. Uji f (simultan)**

Uji  $f$  yakni uji secara bersamaan terhadap koefisien regresi yakni pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ini menggunakan statistik  $f$  dengan kesimpulannya yaitu apabila nilai  $f$  hitung melebihi  $f$  tabel juga nilai  $sig$  tidak melampaui 0,05, diartikan bahwa peneliti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Sedangkan jika  $f$  hitung tidak melebihi nilai  $f$  tabel serta  $sig > 0,05$ , memiliki arti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai  $F$  hitung  $26,034 > 0,328$  ( $F$  tabel) atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  diartikan peneliti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengolahan data memberikan hasil bahwa kompetensi sdm berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Dimana melalui hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa perhitungan  $t$  dimana nilai  $t$  hitung sebesar  $3,686 > 2,034$   $t$  tabel, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti Callista, (2016) berjudul pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan ini semakin tinggi kompetensi SDM yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan maka sangat diperlukan keterampilan (*skill*) dari karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan perusahaan dan berdampak positif bagi kinerja di perusahaan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengolahan data memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Amurang. Dimana melalui hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa perhitungan t dimana hasil t hitung sebesar  $2,451 > 2,034$  t tabel, dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti (Sunarsi et al., 2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengolah data menunjukkan bahwa kompetensi sdm dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan nilai F hitung  $16,223 > 0,328$  (f tabel) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti (Syaputra & Arman, 2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang

Amurang. Artinya, semakin baik Kompetensi SDM yang di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja yang ada di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

3. Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang. Artinya, semakin baik Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja yang ada di perusahaan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi perusahaan (PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang)**

Disarankan kiranya lebih meningkatkan kompetensi SDM setiap individu karyawan yaitu kualitas individu yang lebih cekatan serta terampil dengan mengadakan training atau pelatihan kepada setiap individu karyawan dan lebih memperhatikan lingkungan kerja perusahaan yaitu suasana kerja yang menyenangkan, suhu udara dan ruangan yang lebih luas agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melakukan renovasi ruangan yang lebih baik. Karena penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan lingkungan kerja.

#### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk lebih menambah referensi dan sumber terkait dengan kompetensi SDM, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, kemudian penelitian

selanjutnya hendaknya dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel lainnya yang bisa memberikan informasi yang lebih tepat dan lengkap tentang variabel dependen dan independen dalam penelitian ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Sulistyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 203–211.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v15i2.239>
- Callista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Agora*, 4(2), 45–51.
- Edison, E., Anwar, J., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- 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-Jurnal Riset Manajemen*, 6(5), 203–2017.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hariandja, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Irawan, B. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang. *Motivasi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 1–12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32502/motivasi.v1i1.690>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (14th ed.). Remaja.
- Manopo, C. (2011). *Competency Based Talent and Performance: Management System*. Salemba Empat.
- Nitisemo, A. S. (2011). *Manajemen Personalia* (5th ed., Vol. 14). Ghalia.
- Parmin. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak tetap (GTT) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(01), 21–40.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>
- Pramana, A. A. G. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 2(9), 1175–1188.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Dharmapala Riau, S., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 117–124.
- Sundayana, R. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publising Service).

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.

Syaputra, Y., & Arman. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(2), 111–118.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.

Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley & Sons Inc.