

**KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. DIRGANTARA BETONINDO
DESA BANGAK KECAMATAN BANYUDONO
KABUPATEN BOYOLALI**

ARTIKEL



Disusun Oleh:

DIAN ENDAH MUSTIKASARI

NIM : 2016020031

Dibimbing Oleh :

- 1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM**
- 2. Dra. Eny Kustiyah, MM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

TAHUN 2021

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DIRGANTARA BETONINDO
DESA BANGAK KECAMATAN BANYUDONO KABUPATEN
BOYOLALI**

DIAN ENDAH MUSTIKASARI

NIM: 2016020031

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
email

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh hubungan kinerja karyawan oleh kompetensi dan lingkungan kerja di PT. Dirgantara Betonindo Desa Bangak Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dimana instrument pengukuran yang digunakan pada kuesioner menggunakan skala *Likert*, studi kepustakaan, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, menggunakan teknik *purposive sampling*, dan sampel yang diambil sebanyak 26 responden. Analisis data penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* versi 25.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo, Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS, Regresi Liner Berganda.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah substansi yang paling bernilai dari institusi atau suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia sangat krusial bagi dinamika mobilisasi perusahaan dan menguatkan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah aspek yang krusial dalam setiap aksi dan mobilitas Perusahaan “Secanggih apapun teknologi, kemajuan informasi yang berkembang pesat, ketersediaan modal serta material yang sesuai, suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami persoalan dalam mencapai tujuannya tanpa adanya sumber daya manusia” (Gomes 2002:2). Sebuah perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusianya secara maksimal untuk perkembangannya. Menurut Tika (2006:212) dalam penelitian Adianita et al (2017:14), kinerja merupakan output kegiatan dalam individu dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam memenuhi target suatu perusahaan untuk periode tertentu. Di sini, manfaat suatu usaha atau kinerja merupakan suatu kegiatan yang memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan. Mangkunegara (2008:67) Kinerja merupakan output kualitatif maupun kuantitatif yang ditargetkan oleh karyawan dalam melakukan kewajiban yang dibebankan sesuai dengan pekerjaannya.

Kinerja karyawan harus memperhatikan pertimbangan dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, produktivitas karyawan dipandang sebagai bagian terpenting dari suatu perusahaan karena berkaitan dengan kapabilitas maupun kapasitas seluruh karyawan dan target tujuan akhir perusahaan. Bisa dilihat kinerja karyawan berkaitan terhadap pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan dan berkaitan kualitas, kuantitas dan disiplin waktu kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu menuntut karyawannya untuk melakukan yang benar berupa peningkatan kinerja yang lebih baik. Tidak hanya factor lain seperti insentif kinerja sangat diperlukan. Insentif dipertimbangkan melalui lingkungan kerja yang akan meningkatkan kapabilitas atau kemampuan karyawan dan kinerja karyawan. Kompetensi adalah komponen penting bagi seorang karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Sedarmayanti, kompetensi dipengaruhi berbagai aspek seperti metode, watak dan perilaku, keahlian yang merupakan faktor pertimbangan perusahaan untuk mempekerjakan karyawan (Untari dan Wahuati, 2014).

Secara etimologis, kompetensi dapat diinterpretasikan sebagai parameter integritas dari keahlian atau keterampilan seorang karyawan dengan kapabilitas, wacana dan kepribadian yang baik. Kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan suatu kewajiban berdasarkan keahlian dan integritas yang didukung kepribadian yang diperlukan (Wibowo, 2016: 271). Pengetahuan seorang karyawan dapat diperoleh dari data dan laporan tentang karyawan yang menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya sesuai dengan bagian pekerjaannya yang disusun dalam peraturan perusahaan. Karyawan yang bekerja di PT. Dirgantara Betonindo mengetahui rancangan produksi dan menyatakan hasil yang ditetapkan oleh PT. Dirgantara Betonindo. Keahlian seorang karyawan ditinjau sebagai keterampilan karyawan dengan sederhana dan menyeluruh dalam melakukan tugas-tugas yang memerlukan keterampilan dasar. Seorang karyawan yang baik dilihat dengan banyaknya target yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan, dan karyawan yang tidak memenuhi target sesuai tujuan perusahaan akan menurunkan produktivitas karyawan. Partikel yang sangat berpengaruh dalam menaikkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang sempurna dan transedental memberikan *comfort* dan jenak bagi karyawan sehingga bisa memajukan dan mengembangkan produktifitas kerja, sebaliknya lingkungan yang rendah bisa memicu penurunan produktifitas kerja sehingga kelengkapan integritas membuat tingkat produktivitas perusahaan rendah.

Sedarmayati (2009: 1) menyatakan konsep lingkungan kerja adalah pengorganisasian instrumen bersama, metode kerja, dan kerja individu dan kelompok yang harus dijalankan oleh individu. Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah tempat dan infrastruktur untuk menegaskan dan meyakinkan kelancaran operasi, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu asosiasi dan afiliasi antara rekan kerja dengan atasan dan bawahan. Perhubungan teman sebaya merupakan korelasi antar teman seangkatan yang mampu menciptakan korelasi yang seimbang dan teratur tanpa adanya intrik antar teman sebaya. Peningkatan kinerja para karyawan dapat diciptakan dengan cara menjadikan lingkungan kerja yang damai, aman dan menyenangkan. Namun peningkatan kinerja para karyawan tersebut dapat maksimal apabila didukung dengan kompetensi dan lingkungan kerja yang sinkron dan sejajar.

Bersumber pada permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Betonindo Desa Bangak Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali”**.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Pengertian Menurut Ricardianto (2014: 67), kinerja atau kemampuan adalah keberhasilan aktualisasi maupun aplikasi suatu rencana kegiatan atau strategi untuk memperoleh tujuan, target, visi, dan misi yang dituangkan dalam konsep dasar strategis organisasi. Mangkunegara (2008:67) menyatakan kinerja adalah output kualitatif serta kuantitatif oleh karyawan dalam mengaplikasikan dan mengelola tanggungjawab pekerjaannya sesuai yang diberikan.

Parameter Kinerja Karyawan.

Prabu Mangkunegara (2008:67) parameter kinerja karyawan memiliki beberapa indikator:

1. Kualitas pekerjaan. Dalam hal ini, kita menjelaskan mengenai akurasi, ketepatan, pembenahan penanganan dan kebersihan.
2. Beban kerja. Dalam hal ini, anda wajib mempertimbangkan tidak sekadar kewajiban kerja harian, tetapi juga pengaruh dan dampak seberapa pesat tugas lanjutan dan injeksi dapat diselesaikan.
3. Tanggung jawab. Dalam hal ini, anda sanggup menyelusuri dan menuruti petunjuk, mengambil gagasan ide, berhati-hati dan tekun.
4. Sikap karyawan. Dalam hal ini, perilaku terhadap perusahaan, karyawan lain dan atasan, serta Kerjasama didalamnya.

Kompetensi

Kompetensi sama dengan selengkap kemampuan, keahlian, dan pribadi seorang individu untuk menjalankan pekerjaan profesionalnya (Pramudyo, 2010). Rivai dan Sagala (2009:308) berpendapat bahwa kompetensi adalah ambisi, pretensi dan kemampuan untuk membawa konsekuensi dan pengaruh terhadap karyawan lain dengan rencana persuasi serta konsekuensi. Clark (1997:297), kompetensi adalah pengetahuan atau *know-how* untuk melangsungkan suatu pekerjaan operasi secara efektif. Kompetensi adalah pengetahuan tentang dengan cara apa melaksanakan suatu kegiatan secara dinamis dan antusias.

Indikator Kompetensi

Berdasarkan pada Sutrisno (2012:204) kompetensi mempunyai indikator yakni:

1. *Knowledge* merupakan persepsi dalam ranah psikologis.
2. *Understanding*, yaitu kepemilikan psikologis dan emosional seorang karyawan.
3. *Value* adalah kaidah integritas seorang individu yang konklusif dan terintegrasi menurut psikologis.
4. *Skill* adalah entitas yang diperuntungkan seorang karyawan dalam melangsungkan kewajiban intruksi pekerjaan atau fungsi yang diyakini kepada seorang karyawan.
5. *Attitude* yaitu perasaan (kesenangan, ketidakpuasan, kenyamanan) atau respon mengenai rangsangan eksternal.
6. *Interest* adalah predisposisi karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas dan kinerjanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah aspek atau elemen esensial proses kegiatan pekerjaan seorang karyawan. Memperhitungkan lingkungan kerja yang nyaman yang sanggup mendorong dan menstimulasi karyawan untuk bertugas dan bergerak dapat mempengaruhi antusiasme kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segenap entitas disekitar karyawan yang sanggup mempengaruhi kinerja pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Saydam (2000:226) lingkungan kerja diinterpretasikan menjadi “seluruh kelengkapan kerja seorang karyawan dalam melangsungkan pekerjaan agar dapat mempengaruhi kegiatan tersebut”.

Indikasi Lingkungan Kerja

Parameter lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang terdapat disekeliling karyawan dalam berproduktivitas yang dapat mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kondisi kerja ini berkenaan dengan lokasi bekerja, akomodasi sarana prasarana dan indera bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dalam ruangan kerja, kenyamanan tergolong juga hubungan korespondensi kerja.
2. Interaksi dengan karyawan lain yang sepadan sesama rekan kerja. Korelasi antar karyawan ini dibagi menjadi 2 yaitu interaksi menjadi perseorangan serta interaksi menjadi kelompok.
3. Interaksi karyawan dengan top management yang baik dan seimbang.
4. Akomodasi sarana prasarana produktivitas kerja. Perangkat kelengkapan dalam menunjang kemudahan kerja seperti fasilitas kerja yang komprehensif dan menyeluruh.

Hipotesa Penelitian

1. Diduga kompetensi berpengaruh dan memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Betonindo
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Betonindo

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam observasi dan pengkajian penelitian yaitu pendekatan kuantitatif, penelitian yang menjelaskan korelasi antar variabel menggunakan pengujian dan pemeriksaan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Analisis Data

Data diperoleh melalui tanggapan kuesioner dan dievaluasi dengan analisis yang sesuai dengan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Analisis data memanfaatkan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* versi 25.0.

1. **Analisis Deskriptif**, Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendefinisikan dan merumuskan idiosinkrasi, memvisualisasikan objek penelitian dan mengurutkan kuesioner yang telah diberikan terhadap responden.
2. **Uji Validitas Data dan Reliabilitas**
 - a. **Uji Validitas**

Budi Trianto (2016:113) Uji ini digunakan sejauhmana ketepatan suatu kuesioner. Kriteria suatu butir pernyataan valid apabila nilai Pearson Correlation (r-hitung) lebih besar daripada r-tabel.
 - b. **Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2017: 130) berpendapat Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian diperoleh dengan menguji konsistensi alat ukur seberapa konsisten jika pengukuran diulang. Tingkat konsistensi suatu variabel ditemukan dalam hasil statistik *Cronbach Alpha*.
3. **Uji Asumsi Klasik**
 - a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bermaksud memahami dan mendapatkan suatu distribusi data pada kelompok data apakah distribusi tersebut normal atau tidak. Uji normalitas diantaranya dapat dilakukan melalui serta menggunakan Pendekatan Kolmogroff Smirnov dan Uji Normalitas bersama Normal P-P Plot.
 - b. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi residual dari pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan beserta uji Scatter plot dan Uji Glejser.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

- a. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi adalah metode statistic untuk mengetahui korelasi variable terikat dengan satu atau lebih variable bebas.
- b. **Analisis Koefisien Determinasi (R²)**

Koefisien Determinasi adalah parameter untuk memvisualisasikan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model.

Uji Hipotesis

Uji ini untuk mengetahui signifikan kebenaran dari suatu data yang dikumpulkan untuk dianalisis.

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

Pengujian ini melibatkan individual atau sebagian apakah ada dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. **Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini membantu mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Data Penelitian

1. **Uji Analisis Deskriptif**

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minim um	Maxim um	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	26	23	29	25.65	1.832
Kompetensi	26	16	23	20.62	1.961
Lingkungan Kerja	26	24	32	28.81	2.514
Valid N (listwise)	26				

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Bersumber pada data di atas disimpulkan nilai mean kinerja karyawan 25,655, nilai paling rendah 23 dan nilai paling tinggi 29 jumlah sampel 26 data. Nilai kompetensi paling tinggi 16 dan nilai paling rendah 23 serta nilai mean 20,62, dengan jumlah observasi sebanyak 26. Nilai mean lingkungan kerja sebesar 28,81 dengan nilai paling rendah 24 serta nilai paling tinggi 32 dengan jumlah jumlah sampel 26 data.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji ini digunakan sejauhmana ketepatan suatu kuesioner. Kriteria suatu butir pernyataan valid apabila nilai Pearson Correlation (rhitung) lebih besar daripada rtabel. Akan tetapi barometer butir afirmasi tidak valid apabila nilai Pearson Correlation (rhitung) lebih kecil daripada rtabel item, menggunakan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

1) Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,745	0,388	Valid
	Butir 2	0,642	0,388	Valid
	Butir 3	0,685	0,388	Valid
	Butir 4	0,483	0,388	Valid
	Butir 5	0,511	0,388	Valid
	Butir 6	0,598	0,388	Valid

2) Pengujian Validitas Kompetensi Karyawan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
Kompetensi	Butir 1	0,680	0,388	Valid
	Butir 2	0,707	0,388	Valid
	Butir 3	0,578	0,388	Valid
	Butir 4	0,805	0,388	Valid
	Butir 5	0,692	0,388	Valid

3) Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r-hitung	r- tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Butir 1	0,692	0,388	Valid
	Butir 2	0,621	0,388	Valid
	Butir 3	0,651	0,388	Valid
	Butir 4	0,669	0,388	Valid
	Butir 5	0,415	0,388	Valid
	Butir6	0,665	0,388	Valid
	Butir 7	0,651	0,388	Valid

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

b. Uji Reliabilitas

Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian diperoleh dengan menguji konsistensi alat ukur seberapa konsisten jika pengukuran diulang. Untuk menguji reabilitas dipakai metode Cronbach Alpha, instrument dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih dari 0,60 dengan taraf signifikansi 0,05.

1) Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,666	6

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan sumber diatas dapat dilihat bahwa Cronbach Alpha dari variable kinerja karyawan sebesar 0.666, maka dapat dinyatakan Cronbach Alpha tersebut lebih besar dari pada Cronbach Alpha yang minim disyaratkan yaitu 0.6 (0.666 > 0.60) dapat ditarik kesimpulan variable Kinerja Karyawan adalah Reliabel.

2) Pengujian Reliabilitas Kompetensi Karyawan

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Karyawan.
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,724	5

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Dari data diatas dilihat bahwa Cronbach Alpha dari variable Kompetensi Karyawan 0.724, maka dapat dinyatakan Cronbach Alpha tersebut lebih besar dari pada Cronbach Alpha yang minim disyaratkan yaitu 0.6 ($0.724 > 0.60$) sehingga mampu didapatkan variable Kompetensi Karyawan dalam penelitian ini adalah Reliabel.

3) Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	26	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,731	7

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 25.0, 2019)

Berdasarkan data table dapat disimpulkan Cronbach Alpha dari variable Kompetensi Karyawan 0.731, maka dapat dinyatakan Cronbach Alpha tersebut lebih besar dari pada Cronbach Alpha yang minim disyaratkan yaitu 0.6 (0.731 > 0.60) sehingga mampu didapatkan variable Lingkungan Kerja adalah Reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

- 1) Uji Kolmogorov - Smirnov.

Tabel 8
Uji Kolmogorov-Smirnov.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,97504214
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,087
	Positive	0,087
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

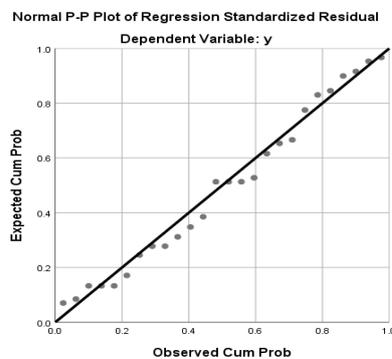
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan table 8, nilai *asymp.sig* 0,200 diatas lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan uji normalitas telah terlaksana dan model regresi ini dinyatakan layak digunakan.

- 2) Uji Normalitas P-P Plot

Tabel 9
Uji Normal P-P Plot

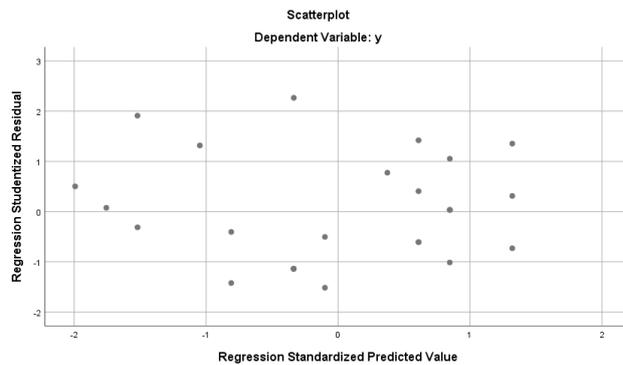


Berdasarkan table 9 disimpulkan titik-titik potong tersebut berada pada titik diagonalnya maka mampu dikatakan nilai residual sebarannya normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan pengujian hipotesis klasik yang bertujuan untuk menentukan ketidaksamaan varian nilai residual dari beberapa pengamatan pada model regresi.

Tabel 10
Uji Heteroskedastisitas dengan metode Scatterplot



Dari data tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa pola tertentu tidak terbentuk menyerupai sebaran titik yang menciptakan pola khusus yang sistematis diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi tidak berlaku heterokedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

Tabel 11
Uji Heteroskedastisitas dengan metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,526	1,317		1,159	0,258
KOMKPETENSI(X1)	-0,010	0,091	-0,038	-0,114	0,910
LINGKUNGAN KERJA (X2)	-0,018	0,071	-0,083	-0,252	0,803

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan data pada table 11 diatas disimpulkan sebagaimana nilai signifikansi Kompetensi yaitu 0.910 lebih dari 0.05 jadi tidak berlaku Heteroskedastisitas dengan variabel Kompetensi. Sedangkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja yaitu 0.803 lebih besar 0.05 jadi tidak terjadi Heteroskedastisitas dengan variabel Lingkungan Kerja.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,515	2,394		3,140	0,005
KOMPETENSI (X1)	0,367	0,165	0,392	2,216	0,037
LINGKUNGAN KERJA(X2)	0,367	0,129	0,504	2,846	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Bersumber dari data tabel 12 menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0, memperoleh nilai constant sebesar 7.515 dan koefisien regresi variable kompetensi 0,367 dan koefisien regresi variable Lingkungan kerja 0,367 maka mampu disimpulkan:

$$Y = 7.515 + 0,367X_1 + 0,367X_2 + e$$

sehingga formula regresi linier berganda mampu disimpulkan makna dan arti sesungguhnya nilai konstanta sebesar 7.515 (positif) menunjukkan bilamana kompetensi dan lingkungan kerja bernilai nol (0) sehingga variable terikat yaitu kinerja karyawan PT. Dirgantara Betonindo masih konstan sebesar 7.515.

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi 0,367 mempunyai nilai positif berarti setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan skor kompetensi, akan meningkatkan kinerja karyawan 0,367 dengan anggapan lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,367 mempunyai nilai positif berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan skor lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan 0,367 dengan asumsi kompetensi tetap.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	0,717	0,692	1,01655

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), KOMPETENSI (X1)

Berdasarkan data table 13 diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* 0.717 berarti pengaruh variable independen (kompetensi dan lingkungan kerja) simultan terhadap variable dependen (kinerja) adalah 71.7% sisanya 28.3% dipengaruhi aspek lain.

3. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	60,117	2	30,058	29,088	.000 ^b
	Residual	23,768	23	1,033		
	Total	83,885	25			

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X2), KOMPETENSI(X1)

Bersumber data table 14 diatas disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima, nilai signifikasi untuk variable independent secara simultan berpengaruh pada variable dependen sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05 dan nilai Fhitung 29.088 > ftable 3.40.

4. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 15
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,515	2,394		3,140	0,005
	KOMPETENSI (X1)	0,367	0,165	0,392	2,216	0,037
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,367	0,129	0,504	2,846	0,009

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Uji hipotesis 1

Dapat disimpulkan Hipotesis 1 diterima berarti terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, nilai Signifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan 0.037 lebih kecil dari 0.05 dan nilai T Hitung 2.216 lebih besar t tabel 2.069.

Uji hipotesis 2

Dapat Disimpulkan Hipotesis 2 diterima berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai Signifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0.009 lebih kecil dari 0.05 dan nilai T Hitung 2.846 lebih besar dari t table 2.069.

Pembahasan hasil penelitian

Bersumber pada data hasil penelitian diatas dapat disimpulkan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan yaitu mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali.

1. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali. Bersumber dari hasil penelitian uji simultan diatas menunjukkan kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali dipengaruhi secara simultan oleh kompetensi dan lingkungan kerja 0.000 lebih besar dari 0.05 dan nilai Fhitung 29.088 lebih besar ftable 3.40. Berdasarkan hasil data koefisien derterminasi (R^2) bahwa *Adjusted R Square* senilai 0.717 berarti pengaruh variable independen simultan terhadap variable dependen sebesar 71.7% sedangkan 28.3% dipengaruhi aspek lain.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali. Bersumber pada hasil penelitian didapatkan nilai Signifikasi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu senilai 0.037 lebih kecil dari 0.05 dan nilai tHitung 2.216 lebih besar dari ttable 2.069 jadi Hipotesa 1 diterima, berarti terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali. Nilai Signifikasi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu senilai 0.009 lebih kecil dari 0.05 dan nilai THitung 2.846 lebih besar dari Ttable 2.069 maka Hipotesa 2 diterima, berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber pada pembahasan diatas, maka peneliti bisa menarik kesimpulan:

1. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo Boyolali.

Saran

Bersumber pada hasil kesimpulan diatas maka peneliti dapat menyampaikan saran yang berguna banyak pihak.

1. Hendaknya perusahaan PT. Dirgantara Betonindo Boyolali perlu lebih meningkatkan Kompetensi karyawan, disesuaikan dengan bidang dan pekerjaannya. Kompetensi dapat ditingkatkan oleh PT. Dirgantara Betonindo Boyolali melalui training, penilaian kerja yang transparan, jenjang karir, reward atau hadiah.
2. Lingkungan kerja yang damai untuk karyawan dapat dipenuhi oleh PT. Dirgantara Betonindo Boyolali. Perusahaan menyediakan akomodasi sarana prasarana yang memadai seperti tempat beribadah, sarana olahraga dan ruang bermain, memberi ruang untuk berinteraksi dengan dialog untuk meningkatkan ikatan erat kekeluargaan karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan akan maksimal.
3. Kepada peneliti selanjutnya.
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan lebih banyak variable penelitian yang berbeda jadi akan diperoleh pengetahuan penelitian yang

lebih berkembang mengenai variable yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari hasil uji penelitian ada 28,3% variable yang berpengaruh pada kinerja diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Trianto. (2016). *Riset Modeling: Teori, Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian*. Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pabundu, Mohammad. (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Parulian Hutapea dan N. Thoha. (2008), *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ricardianto, Prasadja (2018) *Human Capital Management*. Bogor: In Media
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Karyawan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujoko Efferin, et. al. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. 1. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supranto, J. (2012). *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Groupsutr.
- Suwardi dan Daryanto. (2018). “*Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*”. Yogyakarta: Gava Media
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Untari, S. & A. Wahyuati. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 10, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada , Ed. 5, Cet. 1

