

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN BINA INSAN MADANI SAWANGAN KOTA DEPOK

Sahroja Aprilia¹, Rini Septiowati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ sahrojaprilialia71@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01402@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of competence and work environment on employee performance at Bina Insan Madani Foundation partially and simultaneously. The method used is quantitative method. Respondents in this study amounted to 58 people. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are Competence has a significant effect on employee performance with a determination value of 31% and in the hypothesis test obtained tcount $5.017 > t_{tabel} 1.672$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 28.3% with the hypothesis test obtained tcount $4.703 > t_{tabel} 1.672$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Competence and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 10292 + 0.379 X_1 + 0.385 X_2$. The correlation value is 0.670, which means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. with the dependent variable has a strong level of relationship. The coefficient of determination is 44.9%. Hypothesis testing obtained Fcount $22.432 > F_{tabel} 3.16$, this is reinforced by the pvalue of $0.000 < 0.05$. Thus, then H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is simultaneous significant influence between competence, work environment and employee performance at Bina Insan Madani Foundation Depok City.

Key Word : Competence, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bina Insan Madani secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 31% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai thitung $5.017 > t_{tabel} 1.672$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,3% dengan uji hipotesis memperoleh nilai thitung $4.703 > t_{tabel} 1.672$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10292 + 0,379 X_1 + 0,385 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,670 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar

44,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 22.432 > F_{tabel} 3.16$, hal ini diperkuat dengan nilai $p_{value} 0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Yayasan Pendidikan adalah sebuah lembaga organisasi yang didirikan dengan tujuan untuk menyelenggarakan dan mendukung kegiatan pendidikan. Didalam lembaga pendidikan, bukan hanya sarana dan prasarana yang memadai yang menjadi modal utama, namun sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan. Organisasi yang baik terdiri dari para karyawan yang mampu bekerja dan mempunyai keterampilan yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, karyawan sebagai sumber daya harus dikelola melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang ada didalam sebuah perusahaan/organisasi untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien serta memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam pencapaian suatu tujuan di perusahaan sumber daya manusia lah yang memegang peranan penting. Ini sejalan dengan pendapat Melayu S.P Hasibuan (2016:10) "Manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan sehingga dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Terpenuhi tidaknya tujuan dalam suatu organisasi didasarkan pada kemampuan sumber daya yang dimilikinya. Maka dari itu, untuk mengetahui seberapa jauh sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan untuk mencapai tujuan mereka, organisasi hendaknya melakukan penilaian kinerja.

Kompetensi menjadi salah satu aspek terpenting dalam menemukan sumber daya manusia yang baik dan menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016) "Kompetensi adalah kombinasi antara keahlian, kreatifitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja". Wibowo dalam

Ataunur dan Ariyanto (2015) menyatakan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu".

Dari pernyataan diatas jelas bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang mendasar dan perilaku yang memungkinkan mereka untuk memiliki keunggulan yang lebih dalam kinerja, konsisten dan efektif dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan pendidikan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan, pengalaman dan dedikasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Yayasan Bina Insan Madani merupakan salah satu yayasan pendidikan yang berada di daerah Pasir-Putih Sawangan Kota Depok yang didirikan oleh Drs. H. Otong Sugito M.Si yang menyediakan layanan pendidikan baik formal maupun non formal. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan kompetensi yang sesuai dengan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya agar kinerja karyawan meningkat. Berikut data pendidikan terakhir karyawan pada Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok.

Tabel 1.1 Data Pendidikan dan Jabatan Karyawan Yayasan Bina Insan Madani
Kota Depok Tahun 2024

Jabatan	Pendidikan			Total
	SMK	SI	S2	
Kepala Yayasan	-	-	1	1
Kepala Sekolah	-	2	1	3
Guru	-	44	-	44
Bendahara	-	2	-	2
Tata Usaha	2	-	-	2
Operator	-	2	-	2
Petugas Keamanan	1	-	-	1
Pramubakti	3	-	-	3
JUMLAH	6	50	2	58

Sumber : Yayasan Bina Insan Madani, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMK berjumlah 6 orang yang terdiri dari 2 orang tata usaha, 1 orang petugas keamanan dan 3 orang pramubakti. Yang memiliki latar belakang

pendidikan S1 berjumlah 50 orang yang terdiri dari 2 orang kepala sekolah, 44 orang guru dan 2 orang operator. Dan yang memiliki latar belakang pendidikan S2 berjumlah 2 orang yang terdiri dari 1 orang kepala yayasan dan 1 orang kepala sekolah. Dari latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, maka akan mempengaruhi pola pikir seorang karyawan dan hal itu dapat pula mempengaruhi pola kerja dan kompetensi kerja karyawan.

Dengan berbagai kegiatan yang ada didalamnya, Yayasan Bina Insan Madani harus dapat meningkatkan kompetensi pada masing-masing karyawannya, namun masih terdapat karyawan yang belum secara maksimal menjalankan tugasnya. Hal ini dibuktikan, karena karyawan yang kurang kompeten, belum menguasai dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalani. Untuk memperoleh data, penulis melakukan observasi awal lapangan dengan menyebar kuisioner kepada 30 orang karyawan pada Yayasan Bina Insan Madani. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang dirasa kurang, seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Data Kompetensi Yayasan Bina Insan Madani Sawangan Kota Depok

No	Indikator Kompetensi	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	JK
1.	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Karyawan memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya.	19	63%	11	37%	30
2.	Pemahaman (<i>Understanding</i>)	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawabnya.	23	77%	7	23%	30
3.	Kemampuan (<i>Skill</i>)	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.	22	73%	8	27%	30
4.	Nilai (<i>Value</i>)	Karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan nilai yang berlaku didalam organisasi.	24	80%	6	20%	30
5.	Sikap (<i>Attitude</i>)	Karyawan memiliki sikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas.	14	47%	16	53%	30
6.	Minat (<i>Interest</i>)	Karyawan memiliki ambisi dalam meningkatkan kemampuan	12	40%	18	60%	30

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.2 diatas yang diukur dengan beberapa indikator yang ada, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Terlihat dari tabel diatas bahwa tingkat kompetensi yang ada sudah cukup baik, hanya saja dalam aspek nomor 5 dan 6 masih tergolong rendah dibandingkan dengan indikator kompetensi lain dalam tabel diatas. Pada poin 5 terkait dengan sikap terdapat 16 responden

yang menyatakan “tidak setuju” dengan persentase sebesar 53%. Dan pada poin 6 terkait minat terdapat sebanyak 18 responden yang menyatakan “tidak setuju” dengan persentase 60%.

Hasil kinerja yang baik dapat diperoleh dari kompetensi yang baik pula, oleh karena itu semua faktor tersebut harus diimbangi dengan lingkungan kerja yang sesuai. Dengan terciptanya suasana kerja yang positif akan meningkatkan moral staf, serta memungkinkan organisasi mencapai tujuannya melalui tolak ukur yang telah ditentukan. Ketika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman dalam melakukan tugasnya dan terlibat dalam aktivitasnya, sehingga penggunaan waktu kerja menjadi efisien. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang baik dapat menghasilkan rendahnya tingkat produktivitas.

Menurut Afandi (2018:66) “Lingkungan kerja adalah apa-apa saja yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi prestasi kerja pekerja dalam mengemban tugas seperti suhu, kelembapan, sirkulasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan serta kelayakan pada alat-alat perlengkapan kerja”. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan optimal dan melakukan yang terbaik. Faktor dalam lingkungan kerja dapat mendukung individu dalam mencapai kinerja.

Tabel 1.3 Data Lingkungan Kerja Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok

Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
		Baik	Buruk
Ruang Kepala Yayasan	1	1	0
Ruang Guru	3	3	0
Tata Usaha	2	2	0
CCTV	8	5	3
Lampu	15	11	4
Kipas Angin	7	5	2
Komputer dan Printer	4	3	1
Ruang Kelas	28	28	0
Lab. Komputer	1	1	0
Perpustakaan	1	1	0
Kamar Mandi	8	6	2

Sumber : Yayasan Bina Insan Madani

Berdasarkan data pada tabel 1.3 masih terdapat beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti beberapa kipas angin yang rusak, sebagian CCTV yang tidak berfungsi dan kamar mandi yang kurang memadai. Selain data tersebut peneliti juga menemukan fenomena dari hasil pra-survey yang telah dilakukan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Observasi Lingkungan Kerja Yayasan Bina Insan Madani
 Sawangan Kota Depok Tahun 2023

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%	JK
1.	Penerangan	Penerangan / cahaya ditempat kerja sangat baik.	24	80%	6	20%	30
2.	Suhu Udara	Suhu dan sirkulasi udara diruang kerja cukup baik.	14	47%	16	53%	30
3.	Kebisingan	Tingkat kebisingan yang ada pada lingkungan kerja rendah sehingga tidak mengganggu kinerja.	17	57%	13	43%	30
4.	Suasana Kerja	Ruang tempat kerja cukup luas dan nyaman dalam beraktivitas.	12	40%	18	60%	30
5.	Fasilitas Kerja	Fasilitas ditempat kerja cukup memadai untuk mendukung kelancaran kinerja.	11	37%	19	63%	30
6.	Hubungan Kerja	Hubungan antar karyawan dan atasan berjalan dengan baik.	28	93%	2	7%	30

Dari tabel 1.4 diatas diketahui bahwa observasi awal lapangan yang dilakukan pada karyawan Yayasan Bina Insan Madani menunjukkan adanya fenomena permasalahan pada lingkungan kerja karyawan, terdapat sebanyak 19 responden menyatakan “tidak setuju” dengan persentase sebesar 63% terkait Fasilitas ditempat yang kerja cukup memadai untuk mendukung kelancaran kinerja. Pada aspek Ruang tempat kerja cukup luas dan nyaman sebanyak 18 responden menyatakan “tidak setuju” dengan presentase sebesar 60%. Dan pada aspek suhu dan sirkulasi udara diruang kerja cukup baik terdapat 16 responden menyatakan “tidak setuju” dengan presentase sebesar 53%. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja didalam Yayasan Bina Insan madani belum memenuhi kondisi yang sesuai dengan harapan dan keinginan mayoritas karyawan.

Tercapainya suatu tujuan didalam sebuah organisasi ditentukan dari kinerja karyawan didalamnya. Apabila kinerja karyawan baik maka perusahaan akan mendapatkan manfaat dan berkembang. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan/organisasi mengharapkan kinerja yang baik untuk meningkatkan dan mencapai tujuannya. Perusahaan/organisasi juga

perlu menghindari masalah kinerja. Berikut data Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok pada tahun 2021 sampai tahun 2023

Tabel 1.5 Data Keluar Masuk Siswa Tahun 2021-2023

No	Sekolah	TAHUN AJARAN					
		2021		2022		2023	
		Masuk	Keluar	Masuk	Keluar	Masuk	Keluar
1.	Paud Ar-Rahman	56	44	58	52	50	46
2.	Mts Madaniyah	103	76	130	90	112	103
3.	SMK Insan Madani	73	54	120	75	124	71
Jumlah		232	174	308	217	286	220

Sumber : Yayasan Bina Insan Madani

Berdasarkan pada tabel 1.5 jumlah peserta didik pada Yayasan Bina Insan Madani selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi atau jumlah peserta didik yang meningkat dan menurun dimana pada tahun 2021 terdapat sebanyak 232 siswa baru dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu sebanyak 308 murid baru yang mendaftar dan pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan hanya sebanyak 286 siswa baru yang mendaftar sekolah pada Yayasan Bina Insan Madani. Kondisi penurunan jumlah siswa tersebut merupakan gejala yang menjadi sudut pandang kajian peneliti. Apakah keadaan tersebut dipengaruhi oleh kompetensi yang belum optimal dan juga lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Siti Maisarah Hasibuan, Syaiful Bahri Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 1, No. 1, September 2018, Hal 71-80 ISSN 2623-2634 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja POLRI di Polsek Medan Area. Dengan hasil $Y = -0,033 + 0,324 X1 + 0,298 X2 + 0,261 X3$. Koefisien determinasi sebesar 0,239 yang artinya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 23,9% terhadap kinerja personil polri.

Ni Made Ari Trisnayati, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati Jurnal EMAS Vol. 3 No. 12 Desember 2022 E-ISSN : 2774-3020 Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli Berdasarkan hasil analisis pada penelitian tersebut

diperoleh nilai thitung sebesar 2.711 dengan signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ yang memiliki arti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ajmal As'ad Jurnal Manajemen Vol. 4 No. 1 2021 Hal 191-200 ISSN : 2614 – 851 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar STO City Hall. Dengan persamaan regresi $Y = 1,097 + 0,207 X_1 + 0,338 X_2 + 0,207 X_3$ dan hasil pengujian determinasi adalah 0,539.

Komarudin Jurnal Ekonomik Efektif Vol. 1, No. 3, April 2019 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622 – 9935 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan persamaan regresi $Y = 11,945 + 0,252 X_1 + 0,460 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,725 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($50,884 > 2,700$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti Jurnal Dimensi Vol. 9, No. 2 : 294-306 Juli 2020 ISSN : 2085-9996 Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka Kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Persamaan regresi linear berganda $Y = 15,081 + 0,557 X_1 + 0,127 X_2 + 0,052 X_3$ dan Koefisien determinasi sebesar 0,369 atau 36,9%.

Reffi Oktavia, Jhon Fernos Jurnal Economina Vol. 2, No. 4, April 2023 ISSN : 2963 - 1181 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($2,477 > 2,018$).

P.A. Irmayanti, N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1, Juli 2020 ISSN : 2685 – 5526 Pengaruh

Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah sakit umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja dengan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,842 > 2,012$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Muhammad Gandung Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3, No. 1, Januari 2023 e-ISSN 2747 – 058 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Roda Bangun Mandiri Jakarta Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,352 > 2,003$).

Leonardo Lengkey, Grace Sendow, Regina Trifena Saerang Jurnal EMBA Vol. 11 No. 2 : 31-43 April 2023 ISSN 2303-1174 Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Minahasa Selatan Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,705 > 1,705$) dan taraf signifikansi sebesar $0,208 > 0,05$. Sementara lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,369 > 1,705$) dan taraf signifikansi sebesar $0,715 > 0,05$.

Apridani, Bambang Mantikei, Achmad Syamsudin. Jurnal Of Environment and Management. Vol. 2 No. 1, 2020 E-ISSN : 2722-6727 P-ISSN : 2721-0812 Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikan 5% dengan nilai p -value $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,048 > 1,683$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan taraf signifikan 5% dengan nilai p -value $0,026 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,943 > 1,683$).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah

dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - r_{yx_2}.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam

penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Kode Instrumen	R hitung	R tabel	Ket.
1.	Kompetensi (X1)	X1.1	0,680	0,258	Valid
2.		X1.2	0,660	0,258	Valid
3.		X1.3	0,597	0,258	Valid
4.		X1.4	0,675	0,258	Valid
5.		X1.5	0,546	0,258	Valid
6.		X1.6	0,768	0,258	Valid
7.		X1.7	0,572	0,258	Valid
8.		X1.8	0,839	0,258	Valid
9.		X1.9	0,713	0,258	Valid
10.		X1.10	0,732	0,258	Valid
11.	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,506	0,258	Valid
12.		X2.2	0,631	0,258	Valid
13.		X2.3	0,558	0,258	Valid
14.		X2.4	0,646	0,258	Valid
15.		X2.5	0,595	0,258	Valid
16.		X2.6	0,544	0,258	Valid
17.		X2.7	0,623	0,258	Valid
18.		X2.8	0,820	0,258	Valid
19.		X2.9	0,720	0,258	Valid
20.		X2.10	0,639	0,258	Valid
21.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,740	0,258	Valid
22.		Y.2	0,475	0,258	Valid
23.		Y.3	0,726	0,258	Valid
24.		Y.4	0,648	0,258	Valid
25.		Y.5	0,691	0,258	Valid
26.		Y.6	0,765	0,258	Valid
27.		Y.7	0,610	0,258	Valid
28.		Y.8	0,735	0,258	Valid
29.		Y.9	0,717	0,258	Valid
30.		Y.10	0,800	0,258	Valid

Sumber : Pengolahan Data 2024

Hasil uji validitas yang berkaitan dengan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan yang diproses dengan SPSS versi 26 secara keseluruhan adalah valid, sesuai dengan output yang dihasilkan dari data tersebut di atas. Karena nilai hitung yang diperoleh lebih tinggi dari nilai rtabel (0,258). Hal ini juga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada instrument dalam penelitian dapat dipercaya

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompetensi di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,870. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument kuisioner pada variabel tersebut reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan kata lain seluruh instrument pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian dapat dipercaya dan handal

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja diatas memperoleh hasil Cronbach's Alpha 0,819. Hal ini menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha > 0,60 dimana keseluruhan instrument kuisioner dalam variabel ini dikatakan reliabel. artinya seluruh pernyataan yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian dapat dipercaya

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan diatas meimpeiroleh nilai Cronbach's Alpha seibeisar 0,877. Ini meinunjukkan bahwa Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seiluruh instrumeint kuisioneir teirseibut reiliabel. Deinging deimikian, seimua instrumeint yang ada dan digunakan untuk meingukur variabel peineilitian ini dapat dipeircaya dan handal.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Output Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76233091
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.072
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
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.		

Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada tabel *Onei-Samplei Kolmogorov-Smirnov Teist* diatas meinunjukkan bahwa H₀ diteirima karena diketahui nilai probabilitas (sig) 0,200 > 0,05 yang artinya modeil reigresi teilah meimeinuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.292	4.756			2.164	.035		
	Kompetensi	.379	.093	.430	4.073	.000	.897	1.115	
	Lingkungan Kerja	.385	.103	.394	3.728	.000	.897	1.115	

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja adalah 0,897 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,115 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini karena nilai *Tolerance* diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-.295	2.549			-.116	.908
	Kompetensi	-.044	.050	-.122	-.888	.379	
	Lingkungan Kerja	.108	.055	.269	1.955	.056	

a. Dependent Variable: Abs_Res1
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji glesjer diatas, pada variabel Kompetensi (X₁) menunjukkan probabilitas signifikansi (sig) sebesar 0,379 dan probabilitas signifikansi (sig) untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) ialah sebesar 0,056, dimana perolehan kedua nilai signifikansi (sig) > 0,05. Karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 ^a	.449	.429	2.812	1.752

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diketahui bahwa DW sebesar 1.752 terletak diantara nilai du dan (4 - du) sebesar 1.648 dan 2.352 (du < DW < 4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi (X₁) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.382	4.116		5.195	.000
	Kompetensi	.490	.098	.557	5.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.16 diatas, menghasilkan persamaan regresinya yaitu $Y = 21.382 + 0,490 X_1$. Dimana nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 21.382 yang menunjukkan besarnya kinerja 21.382 apabila kompetensi adalah nol. Dan nilai koefisien regresi (b₁) sebesar 0,490 artinya terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja. Jika kompetensi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,490 atau 49%.

Tabel 4.18 Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja (X₂)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.646	4.545		4.542	.000
	Lingkungan Kerja	.520	.111	.532	4.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari tabel 4.17 diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 20.646 + 0,520 X_2$. Dimana nilai konstan (a) memiliki nilai positif sebesar 20.646 yang menunjukkan besarnya kinerja 20.646 apabila lingkungan kerja adalah nol. Dan nilai koefisien regresi (b₂) sebesar 0,520 artinya terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,520 atau 52%

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.292	4.756		2.164	.035
	Kompetensi	.379	.093	.430	4.073	.000
	Lingkungan Kerja	.385	.103	.394	3.728	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan hasil output diatas, maka dapat diukur besarnya nilai parameter persamaan regresinya. Adapun persamaan koefisien regresi linear berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Dengan menggunakan SPSS versi 26 hasil

pengolahan data menunjukkan bahwa $Y = 10.292 + 0,379 X_1 + 0,385 X_2$, persamaan ini berarti Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- Nilai Constant (a) memiliki nilai positif sebesar 10.292. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 10.292 jika seluruh variabel yang meliputi Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai 0 persen atau tidak ada perubahan.
 - Untuk variabel Kompetensi (X₁) koefisien (b₁) memiliki nilai 0,379. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja akan meningkat sebesar 0,379 atau 37,9% jika variabel kompetensi meningkat sebanyak 1% di Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok. Hal ini menandakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
 - Nilai koefisien (b₂) untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah sebesar 0,385. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat juga sebesar 0,385 atau 38,5%, yang berarti pada Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.20 Koefisien Korelasi Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.557**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja	Pearson Correlation	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai koefisien korelasi ialah 0,557 dengan kisaran 0,400-0,599 diperoleh dari tabel *Correlation* diatas. Hal ini menjelaskan adanya korelasi yang sedang antara variabel Kompetensi (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.21 Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja	Pearson Correlation	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat sedang, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi 0,532 ditemukan pada kisaran 0,400-0,599 pada tabel *Correlation* diatas

Tabel 4.22 Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.670*	.449	.429	2.81211	.449	22.432	2	55	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Dari tabel *Model Summary* diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,670 dengan kisaran 0,600-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557*	.310	.298	3.11915

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R Square* (koefisien determinasi) yang diperoleh adalah sebesar 0,310 artinya variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar (100%-31%) = 69% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532*	.283	.270	3.17956

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,283 atau 28,3% dan sisa sebesar (100%-28,3%) = 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Berganda.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670*	.449	.429	2.81211

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Dari hasil tabel pengujian diatas, dapat diketahui bahwa *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,429. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar (100%-42,9%) = 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Uji Hipotesis Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.382	4.116		5.195	.000
	Kompetensi	.490	.098	.557	5.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Melihat dari tabel *Coefficients^a* diatas menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05 atau nilai t_{hitung} 5.017 > t_{tabel} 1.672. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) pada Yayasan Bina Insan Madani berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.646	4.545		4.542	.000
	Lingkungan Kerja	.520	.111	.532	4.703	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Pada tabel *Coefficients*^a dapat dilihat nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 4.703 > t_{tabel} 1.672, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) pada Yayasan Bina Insan Madani berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.28 Output Hipotesis Uji F antara Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.787	2	177.394	22.432	.000 ^b
	Residual	434.937	55	7.908		
	Total	789.724	57			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi
 Sumber : Output SPSS (Data diolah Tahun 2024)

Variabel Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Bina Insan Madani, sebagaimana dapat disimpulkan berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas. Nilai sig untuk pengaruh simultan Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 atau f_{hitung} 22.432 > f_{tabel} 3.16. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₃ diterima

5. KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kompetensi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok dengan persamaan regresi $Y = 21.382 + 0,490 X_1$. Hal ini didukung dengan nilai t_{hitung} 5.017 > t_{tabel} 1.672 atau nilai sig 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai R (koefisien korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,490 berada pada rentang 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, dan koefisien determinasi menunjukkan

variabel Kompetensi (X₁) berkontribusi sebesar 31% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan

- Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok dengan persamaan regresi $Y = 20.646 + 0,520 X_2$. Hal ini didukung dengan nilai t_{hitung} 4.703 > t_{tabel} 1.672 atau nilai sig 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai R (koefisien korelasi) yang dihasilkan sebesar 0,520 berada pada rentang 0,400-0,599 dengan tingkat hubungan sedang, dan koefisien determinasi menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X₂) berkontribusi sebesar 28,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan
- Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Bina Insan Madani Kota Depok dengan persamaan regresi $Y = 10.292 + 0,379 X_1 + 0,385 X_2$. Hal ini didukung dengan nilai F_{hitung} 22.432 > F_{tabel} 3.16 atau nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R²) besarnya sumbangan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 42,9%, sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya

- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- [3] Darsono, Prawiranegoro dan Utari, Dewi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat Ekonomi, Sosial Antropologi dan Politik*. Jakarta : Mitra Wacana Madia.
- [4] Dessler, Garry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta : Indeks.
- [5] Dr. Juniarti, A.T. S.E., M.M. dan Putri, D.G. S.E., M.M. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas : CV Pena Persada Redaksi
- [6] Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- [7] George R. Terry dan Leslie W Rue. (2015). *Dasar-Dasar manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [10] Irham Fahmi, S.E., M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi : Kompetensi dan Pembelajaran*. (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 52.
- [11] Kristina, A., & Widyaningrum, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [12] Marayasa, I. Nyoman, Sugiarti, E., Septiowati, R. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Dewangga Energi International.
- [13] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- [14] Malholta. (2015). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- [15] Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., ... & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- [16] Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta. Bandung.
- [17] Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- [18] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [19] Sinambela, L, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by S. (editor) and R. D. (editor). Jakarta : Bumi Aksara.
- [20] Apridani, Mantikei, B., Syamsudin, A. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang*. *Jurnal Of Enviroment and Management*. 2 (1), 82-88.
- [21] As'ad, A. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal of Management*. 4 (1), 191-200.
- [22] Ataunur, I., dan Aryanto, E. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Addaro energy TBK*. *Telaah Bisnis*, vol 16, No 2, 135-149.
- [23] Gandung, M. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Roda Bangun Mandiri Jakarta*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3 (1). 66-70.
- [24] Hartati, Y., Ratnasari, S., L., Susanti, E., N. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- [25] Hasibuan, S., Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 71-80.
- [26] Komarudin. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 1 (3), 86-96.