

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUM DAMRI JAKARTA**

Fadhillah Ayu Pratiwi¹ dan Sri Widodo²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹fadhillahayupi@gmail.com dan ²wiedsa82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei melalui SPSS versi 26. Jumlah populasi sebanyak 32 orang karyawan dengan sampel 32 orang berdasarkan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI pada divisi human capital sebesar 29,9%; lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI pada divisi human capital sebesar 46,9%; kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI pada divisi human capital sebesar 64,4% dan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM merupakan program aktivitas untuk mendapatkan SDM, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan dalam mendukung organisasi mencapai tujuannya. Perum DAMRI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan transpotasi yang berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini juga berkepentingan dengan kinerja karyawan, karena kinerja perusahaan sangat ditentukan hasil penilaian kinerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan di Perum DAMRI Jakarta. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada tahun 2020. karyawan tersebut mendapatkan nilai kinerja yang rendah pada kriteria kualitas kerja karyawan yaitu pada unsur keterampilan, masih adanya karyawan yang tidak andal dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut rendah. Berdasarkan survei di lapangan diketahui bahwa tidak semua karyawan dapat

mengoperasikan komputer sesuai pembagian tugasnya dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki. Fenomena ini terjadi karena masih banyak karyawan yang tidak memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Perum DAMRI Jakarta. Keterampilan tersebut merupakan salah satu dimensi dari kompetensi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi.

Selain kompetensi, lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diketahui masih ditemukan permasalahan lingkungan kerja non fisik yaitu masih banyaknya karyawan yang sakit disetiap bulannya, hal itu disebabkan oleh banyak karyawan yang merasa keletihan selama melakukan pekerjaannya. Keletihan yang dialami para karyawan divisi *human capital* Perum DAMRI Jakarta karena waktu jumlah jam kerja yang tidak relevan dengan kontrak kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Kelebihan waktu jam kerja menyebabkan banyak karyawan yang mengalami keletihan sehingga banyaknya karyawan yang sakit disetiap bulannya. Karena keletihan merupakan salah satu indikator dari lingkungan kerja, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta divisi *human capital*. Jika kompetensi karyawan meningkat dan lingkungan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga mendapat hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik (Mangkunegara 2016: 67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al. 2016: 206).

Dimensi kinerja yang relevan dalam penelitian ini, yaitu: Kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab (Mangkunegara 2017: 70). Sedangkan indikator kinerja yang relevan dalam penelitian ini yaitu: Keandalan, ketelitian, ketepatan waktu, hasil kerja, jalinan

kerjasama, kekompakan, tanggung jawab dalam mengambil keputusan, tanggung jawab dalam memanfaatkan sarana dan prasarana (Mangkunegara 2017: 70).

Berdasarkan uraian tentang pengertian kinerja menurut para ahli diatas, disintesikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan perusahaan, tercermin dari dimensi-dimensi: kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab; dengan indikator-indikator: keandalan, ketelitian, ketepatan waktu, hasil kerja, jalinan kerjasama, kekompakan, tanggung jawab dalam mengambil keputusan, tanggung jawab dalam memanfaatkan sarana dan prasarana.

Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (Mulyasa, 2013:66). kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan (Arifin 2011:113).

Dimensi kompetensi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu: Pengetahuan, keterampilan, sikap (Spencer & Spencer (dalam Kandula, 2013:6). Sedangkan indikator kompetensi yang relevan dengan penelitian ini yaitu: Pengetahuan konseptual, pengetahuan produseral, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, keterampilan sosial, inisiatif dalam membantu rekan kerja, keramahan (Spencer & Spencer (dalam Kandula, 2013:6).

Berdasarkan uraian tentang pengertian kompetensi menurut para ahli diatas, disintesikan kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai dalam pola berpikir dan pola tindakan seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan atau kinerja yang unggul di tempat kerja, tercermin dari dimensi-dimensi: pengetahuan, keterampilan, sikap; dengan indikator-indikator: pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, keterampilan manajerial, keterampilan teknis, keterampilan sosial, inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti 2017: 26). Dengan demikian, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2017: 105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja dan pencapaian produktivitas.

Dimensi lingkungan kerja yang relevan dengan penelitian ini, yaitu: Lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis (Schultz 2010: 405). Sedangkan indikator lingkungan kerja yang relevan dengan penelitian ini, yaitu: Waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan (Schultz 2010: 405).

Berdasarkan uraian tentang pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, disintesikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, tercermin dari dimensi-dimensi: lingkungan kerja temporal; lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja; waktu istirahat kerja; kebosanan; pekerjaan yang monoton; keletihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei. Jumlah populasi 32 karyawan dan sampel 32 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuisioner untuk mengungkap sikap responden. Instrumen skala sikap memuat pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data dianalisis menggunakan analisis linear berganda dengan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai Signifikansi Kolmogorov Smirnov	Keterangan
Y	0,05	0,200	Normal
X1	0,05	0,200	Normal
X2	0,05	0,200	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 26, Januari 2022

Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity Sig.	Standart Signifikansi	Keterangan
Y - X ₁	0,267	0,05	Linear
Y - X ₂	0,718	0,05	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 26, Januari 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa untuk uji linearitas yang telah di uji dengan menggunakan SPSS 26, diperoleh nilai signifikansi deviation from linearity pada variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,267, dan variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,718. Jadi secara keseluruhan disimpulkan bahwa semua variabel yang telah diuji dinyatakan memiliki hubungan yang linear.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda terdiri dari *constant*, kompetensi (X₁), dan lingkungan kerja (X₂). Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,333	9,066		,020
	KOMPETENSI	0,299	0,139	0,321	2,149 ,040
	LINGKUNGAN KERJA	0,469	0,127	0,551	3,685 ,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 26, Januari 2022

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,333 + 0,299 X_1 + 0,469 X_2$$

Y = Kinerja

X₁ = Kompetensi

X₂ = Lingkungan Kerja

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 22.333 artinya jika koefisien kompetensi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 22.333
- X₁ : Koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0,299. Artinya, jika kenaikan satu kesatuan pada variable kompetensi, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,299 satuan.

- c. X_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,469. Artinya, jika kenaikan satu kesatuan variabel lingkunga kerja, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,469 satuan.

Hipotesis Parsial

Uji hipotesis parsial (Uji t) terdiri dari *constant*, kompetensi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2). Hasil uji hipotesis parsial (Uji t) disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,333	9,066		,020
	KOMPETENSI	0,299	0,139	0,321	2,149 ,040
	LINGKUNGAN KERJA	0,469	0,127	0,551	3,685 ,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 26, Januari 2022

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk Kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar $2,149 > t$ tabel $2,045$, dan nilai signifikansi sebesar $0,04 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis 1, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta”.

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) untuk Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar $3,685 > t$ tabel $2,045$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Hipotesis 2, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta”.

Hipotesis Bersama-sama

Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1629.531	2	814.766	26.241	.000^b
	Residual	900.438	29	31.050		
	Total	2529.969	31			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 26, Januari 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan, didapat Fhitung adalah 26,241 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, (df) = n-k = 32-2 = 30. Dengan ketentuan tersebut, maka diperoleh F tabel sebesar 3,32. pengolahan data diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 26,241 > F tabel sebesar 3,32 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terdiri dari predictors: *constant*, kompetensi (X₁), dan lingkungan kerja (X₂), serta dependent variable kinerja (Y) disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,620	5,572
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 26, Januari 2022.

Hasil koefisien determinasi, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,644 atau (64,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 64,4% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan akan mengalami kesulitan dan tidak dapat maksimal dalam melakukan tugas yang diberikan. Jika karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* tidak dapat menggunakan komputer dalam pengaplikasian dibidang pekerjaannya yang lebih banyak menggunakan sistem komputer, maka keterampilan karyawan secara teknis dapat dikatakan rendah. Hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Dessler (dalam Sudaryo, 2018:183) menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Sedangkan menurut Edison et al. (2016:17) 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). Karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* memiliki kompetensi yang tidak mendukung antara keterampilan dengan tugas yang diberikan. Tidak semua pegawai bisa mengoperasikan komputer dikarekan kurangnya keterampilan yang dimiliki. Jumlah karyawan yang memiliki sertifikat pelatihan masih sedikit, yang menandakan masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam menjalankan tugasnya.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya yaitu penelitian Dhermawan et al. (2012), Kartika dan Sugiarto (2014), Marzani (2017), Adiputra dan Mandala (2017), Rahmawati (2018), Lussy (2018), Susanto (2018), Fahrizi dan Syafitri (2019), Rachmaniza (2020), Paryanti (2020), Amelia et al. (2020), Mulia dan Saputra (2021) yang seluruhnya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* mendapatkan jam kerja berlebih yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, karyawan akan mengeluh karena waktu istirahat dirumah menjadi berkurang akibat waktu jam kerja yang berlebih, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatanya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Dengan demikian lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2011: 105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan menurut Schultz (2010: 405) lingkungan kerja non fisik salah satunya adalah Lingkungan kerja psikologis yaitu lingkungan kerja yang berkaitan dengan psikologis seseorang. Artinya, karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* yang masih merasa waktu jam kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang menyebabkan waktu jumlah jam kerja berlebih dan membuat kinerja karyawan menurun. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Anggreany (2017), Tjiabrata (2017), Farizki dan Wahyuati (2017), Susanto (2018), Bhastary dan Suwardi (2018), Dandeng et al. (2020), Amelia et al. (2020), Saputra et. al. (2020), Astuti dan Setiorini (2020), Mulia dan Saputra (2021), Wijaya et al. (2021), Haryadi dan Nurhasanah (2021) yang seluruhnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital*.

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Artinya, apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya , maka karyawan akan mengalami kesulitan dan tidak dapat maksimal dalam melakukan tugas yang diberikan. Jika karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* tidak dapat menggunakan komputer dalam pengaplikasian dibidang pekerjaannya yang lebih banyak menggunakan sistem komputer, maka keterampilan karyawan secara teknis dapat dikatakan rendah. Hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya.

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* mendapatkan jam kerja berlebih yang tidak sesuai dengan kontrak kerja, karyawan akan

mengeluh karena waktu istirahat dirumah menjadi berkurang akibat waktu jam kerja yang berlebih, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Secara empirik penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Dhermawan et al. (2012), Marzani (2017), Rahmawati (2018), Susanto (2018), Fahrizi dan Syafitri (2019), Astuti dan Setiorini (2020), Amelia et al. (2020), Saputra et. al. (2020), Wijaya et al. (2021), Nugroho et al. (2021), Haryadi dan Nurhasanah (2021), Mulia dan Saputra (2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara besama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh secara simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital*.

KESIMPULAN

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* sebesar 29,9 %.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* sebesar 46,9 %.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Jakarta pada divisi *human capital* sebesar 64,4%. Sedangkan sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr. Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Rita Intan Permatasari, S.TP, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., et. al. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, No. 3, Oktober 2020. ISSN: E-ISSN: 2684-8503, P-ISSN: 2684-9666.

- Anggreany, A. Veny. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, Volume, 5 No.1, Januari 2017 hlm 44-51. ISSN: 2302-2019.
- Arifin. (2011). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Bhastary, M. D., Kusri. S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 7, No. 3. E-ISSN: 2615-1316.
- Dhermawan, et. al.. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, ISSN 2302-8890.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrizi, Meylinda. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1, Juni 2019. E-ISSN: 2502-1798, P-ISSN: 2527-4198.
- Haryadi, et. al. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Abadi Karya Inti. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol. 20, No. 2, 2021. ISSN: 1412-6613 & E-ISSN: 2527-4570.
- Kandula. R.Srinivas. (2013). *Competency Based Human Resource Management*, Gate Corporation. Bangalore: Dekhi.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakaraya Offset.
- Marzani, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 5, No.3, 2017, ISSN 2338-4794.
- Mulyasa. (2013). Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Bambang., et. al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 3 No.2 Agustus 2021. ISSN: 0216-4930.
- Paryanti, Dwi. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol. 21, No. 2. E-ISSN: 2656-3169, P-ISSN: 0853-5248.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *SPeSIA Prosiding Manajemen*, Vol. 6, No. 1, Februari 2020, ISSN: 2460-6545.
- Rahmawati, L. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari - Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X.

- Saputra, et. al. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, Vol. 1, No.1. E-ISSN: 2777-0184, P-ISSN : 2797-2259.
- Schultz, D. P. (2010). *Working Condition and Work Today*. Sixth Edition, New York: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Susanto, Agus. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18, No. 1. p-ISSN: 1412-0593, e-ISSN: 2685-7294.
- Tjiabrata, F. R., et. al. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). ISSN : 2303-1174.
- Wijaya, I Gede Arya., I Gede Putu Kawiana, I. M. A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bagian umum Sekretaris Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Vol. 1 No.2, 2021, ISSN: 2774-7085