

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. WAHANA LILIN MUSI**



**Oleh :  
Fitri Yanti  
14190111**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PALEMBANG**

**2018**



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

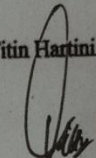
Formulir E.4

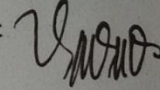
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

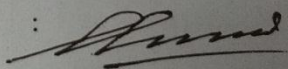
Nama : Fitri Yanti  
Nim/Jurusan : 14190111/ Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi

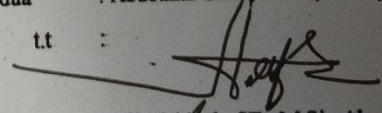
Telah diterima dalam Ujian Skripsi pada tanggal 17 September 2018

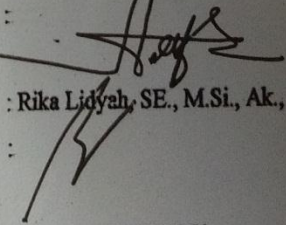
PANITIA UJIAN SKRIPSI

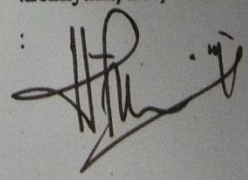
Tanggal Pembimbing Utama : Titin Hartini, SE., M.Si  
t.t : 

Tanggal Pembimbing Kedua : Icue Sri Gustiana, SS., M.M  
t.t : 

Tanggal Penguji Utama : Muhammad Rusdi, M.Sc  
t.t : 

Tanggal Penguji Kedua : Abubakar Sidik, S.H.L., M.E.Sy  
t.t : 

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA  
t.t : 

Tanggal Sekretaris : Lemiyana, SE., M.Si  
t.t : 

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Yanti  
NIM : 14190111  
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, 10 September 2018

Saya yang menyatakan,



**Fitri Yanti**  
**NIM 14190111**





UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG  
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

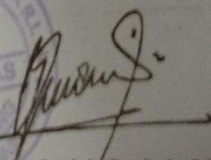
PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap  
kinerja karyawan PT. Wahana Lilin Musi  
Ditulis oleh : Fitri Yanti  
NIM : 14190111

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, September 2018  
Dekan,



  
Dr. Oodariah Barkah, M.H.I  
NIP. 197011261997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Fitri Yanti  
Nim/Jurusan : 14190111 / Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi  
Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, September 2018

Penguji Utama

Penguji Kedua

Muhammad Rusdi, S.E., M.Sc  
NIP. 19700130200604101

Abubakar Sidik, S.H.I., M.E.Sy



Mengetahui  
Wakil Dekan I

Khatulikhah, M.Ag  
NIP. 19509282006042001

di Pakeas





KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Ekonomi  
 dan Bisnis Islam  
 UIN Raden Fatah  
 Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi

Yang ditulis Oleh:

Nama : Fitri Yanti

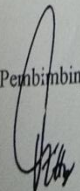
NIM : 14190111

Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamualaikum wr. wb

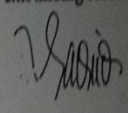
Pembimbing Utama,

  
 Titin Hartini, S.E., M.Si

NIP. 197509222007102001

Palembang, Agustus 2018

Pembimbing Kedua

  
 Icue Sri Gustiana, SS., M.M

NIK. 1605061771

**MOTTO :**

***“Hai orang-orang yang beriman,  
Jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,  
Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”***

***(Q.S. Al-Baqarah : 153)***

***“Barang siapa yang bersungguh-sungguh,  
Sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”***

***(Q.S. Al-Ankabut : 6)***

***Tak ada keberuntungan yang kamu dapat melainkan atas izin nya dan  
ridho kedua orang tuamu***

***(Penulis)***

## **PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan untuk :*

- *Kedua orangtuaku yang tercinta, Ayahanda M. Thahir dan Ibunda Hasmi yang tiada henti memberikan dukungan materil, semangat dan do'a yang tulus.*
- *Kedua kakakku tersayang Rizky Uthami, S.E dan Rahma Ety, S.psi*
- *Semua teman seperjuangan Fatchur Rahman, Dian Andini, S.E , Ghina Rahmanda, Hikmah Hidayati, Eka Nur Afifah Septiyanti, S.E, Dwithia Chan Yo Putri, Lidia Resti, Devi Purnama Sari dan lainnya yang tak bisa ku sebutkan satu persatu EKI3 2014.*
- *Almamaterku tercinta*



## **Abstrak**

Penelitian berdasarkan pada kondisi yang sering kali diabaikan oleh beberapa instansi, dinas ataupun perusahaan yang sering kali tak menghiraukan tentang kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap hal yang ada disekitarnya sehingga dengan adanya penelitian ini untuk mengetahui “adakah pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lilin Musi Palembang” Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel : kompetensi (X1), kepribadian (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 31 responden karyawan PT. Wahana Lilin Musi Palembang dengan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*, kemudian dilakukan analisis terhadap kuesioner tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi Palembang.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan atas segala nikmat dan karunia-Nya dan shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi Palembang”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Saat ini penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidaklah mudah, karena begitu banyaknya hambatan, namun berkat doa, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya, yang selalu memberikan karunia-Nya kepada pihak penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Kedua orang tuaku yang tercinta, Ayahanda M. Thahir dan Ibunda Hasmi yang telah memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, semangat yang luar biasa baik dukungan moril ataupun materil dan do'a yang selalu menyertaiku.
3. Kedua kakakku tercinta Rizky Uthami, S.E dan Rahma Ety, S.Psi yang selalu memberikan semangat luar biasa, kasih sayang penuh untukku, sebagai motivasiku untuk bisa memberikan contoh yang baik yang kelak berguna untukku.
4. Sahabat baikku Fatchur Rahman, Dian Andini, S.E , Ghina Rahmanda, Hikmah Hidayati, Eka Nur Afifah, S.E, Dwithia Chan Yo Putri, Lidia Resti dan Devi Purnama Sari yang telah memberikan semangat, menasihati memberikan masukan dan selalu bersama-sama dalam keadaan apapun serta memberikan motivasi disetiap harinya.
5. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
7. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang dan pembimbing utama yang telah banyak membantu hingga penulis menyelesaikan skripsi.
8. Ibu Icue Sri Gustiana, SS., M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan saran, dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

9. Ibu Dr. Maya Panorama, SE.,M.,Si.,Ph.D selaku pembimbing akademik terbaik yang selalu memberikan bimbingan, doa serta perhatiannya selama masa perkuliahan.
10. Bapak Dinul dan Ibu cici yang telah menyempatkan waktu kalian untuk membimbing dan mendengarkan keluh kesah penulis hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya pada Program Studi Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan EKI 3 Squad (2014) tercinta tidak bisa disebutkan semuanya terimakasih banyak atas kerjasamanya, info seputar perkuliahan dan bantuannya selama ini. Semoga perjuangan kita tercatat sebagai ibadah.
13. Seluruh teman-teman KKN Mandiri UIN: Ghina Rahmanda, Hikmah Hidayati, Eka Nur Afifah Septiyanti , S.E , Dona Friska Amelia, Annisa Aprilia, Sari Agustina, Anggun, Dinda , Salman Farizi, dan Wandy untuk kebersamaannya dan kekompakannya selama KKN berlangsung semoga tali silaturahmi tetap berjalan. Sukses untuk kita semua
14. Seluruh pihak yang membantu dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Dalam membuat skripsi ini penulis sangat banyak kekuarangan karena keterbatasan ilmu yang dimiliki. Tetapi penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak.

Akhir kata penulis memohon ampun kepada Allah SWT, apabila terdapat penulisan yang salah. Penulis juga manusia biasa yang tak luput dari kesalahan



dengan penuh rasa hormat serta kerendahan hati, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca dimasa yang akan datang.Amiin

Palembang, September 2018

Penulis

Fitri Yanti

NIM : 14190111

## **DAFTAR ISI**

<u>HALAMAN JUDUL.....</u>	<u>i</u>
<u>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</u>	<u>ii</u>
<u>HALAMAN MOTTO .....</u>	<u>iii</u>
<u>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</u>	<u>iv</u>
<u>ABSTRAK .....</u>	<u>v</u>
<u>KATA PENGANTAR .....</u>	<u>vi</u>
<u>DAFTAR ISI.....</u>	<u>vii</u>
<u>DAFTAR TABEL.....</u>	<u>viii</u>
<u>DAFTAR GAMBAR .....</u>	<u>ix</u>
<u>DAFTAR GRAFIK.....</u>	<u>x</u>
<u>BAB I. PENDAHULUAN .....</u>	<u>1</u>
1.1 <u>Latar Belakang .....</u>	<u>1</u>
1.2 <u>Rumusan Masalah .....</u>	<u>10</u>
1.3 <u>Tujuan Penelitian .....</u>	<u>11</u>
1.4 <u>Kegunaan Penelitian.....</u>	<u>12</u>
1.5 <u>Sistematika Penelitian .....</u>	<u>13</u>
<u>BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</u>	<u>14</u>
2.1 <u>Landasan Teori.....</u>	<u>14</u>
2.1.1 <u>Pengertian Kompetensi .....</u>	<u>14</u>
2.2 <u>Kepribadian .....</u>	<u>20</u>
2.3 <u>Lingkungan Kerja.....</u>	<u>21</u>
2.4 <u>Penelitian Terdahulu .....</u>	<u>25</u>

2.5 <u>Kerangka Berpikir</u> .....	31
2.6 <u>Pengembangan Hipotesis</u> .....	31
<b><u>BAB III. METODE PENELITIAN</u></b> .....	<b>36</b>
3.1 <u>Tempat Penelitian</u> .....	36
3.2 <u>Desain Penelitian</u> .....	36
3.3 <u>Jenis dan Sumber Data</u> .....	37
3.4 <u>Variabel-Variabel Penelitian</u> .....	38
3.4.1 <u>Variabel Penelitian</u> .....	38
3.4.2 <u>Definisi Operasioanl Variabel</u> .....	38
3.5 <u>Populasi dan Sampel</u> .....	42
3.6 <u>Teknik Pengumpulan Data</u> .....	43
3.7 <u>Instrumen Penelitian</u> .....	44
3.7.1 <u>Uji Validitas</u> .....	44
3.7.2 <u>Uji Reliabilitas</u> .....	45
3.8 <u>Teknik Analisis Data</u> .....	46
3.8.1 <u>Uji Asumsi Klasik</u> .....	46
3.8.2 <u>Uji Analisis Regresi Linier Berganda</u> .....	47
3.8.3 <u>Uji Hipotesis</u> .....	48
<b><u>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u></b> .....	<b>50</b>
4.1 <u>Sejarah PT. Wahana Lilin Musi Palembang</u> .....	50
4.2 <u>Karakteristik Responden</u> .....	50
4.2.1 <u>Analisis Profil Responden</u> .....	50
4.3 <u>Deskripsi Data Responden</u> .....	52

4.3.1	<u>Deskripsi Kompetensi .....</u>	<u>52</u>
4.3.2	<u>Deskripsi Kepribadian.....</u>	<u>53</u>
4.3.3	<u>Deskripsi Lingkungan Kerja .....</u>	<u>54</u>
4.3.4	<u>Deskripsi Kinerja Karyawan .....</u>	<u>55</u>
4.4	<u>Uji Instrumen Penelitian .....</u>	<u>57</u>
4.4.1	<u>Uji Validitas .....</u>	<u>57</u>
4.4.2	<u>Uji Reliabilitas .....</u>	<u>59</u>
4.5	<u>Hasil Analisis Data.....</u>	<u>60</u>
4.5.1	<u>Uji Asumsi Klasik.....</u>	<u>60</u>
4.6	<u>Pembahasan Hasil Penelitian .....</u>	<u>70</u>
4.6.1	<u>Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.....</u>	<u>70</u>
4.6.2	<u>Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.....</u>	<u>71</u>
4.6.3	<u>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....</u>	<u>71</u>
4.6.4	<u>Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....</u>	<u>72</u>
<u>BAB V. KESIMPULAN.....</u>		<u>73</u>
5.1	<u>Simpulan .....</u>	<u>73</u>
5.2	<u>Saran.....</u>	<u>74</u>
<u>DAFTAR PUSTAKA .....</u>		<u>76</u>
<u>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</u>		<u>77</u>



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1.....	5
Tabel 1.2.....	7
Tabel 1.3.....	9
Tabel 2.1.....	29
Tabel 3.1.....	40
Tabel 3.2.....	44
Tabel 4.1.....	51
Tabel 4.2.....	52
Tabel 4.3.....	53
Tabel 4.4.....	54
Tabel 4.5.....	55
Tabel 4.6.....	56
Tabel 4.7.....	57
Tabel 4.8.....	58
Tabel 4.9.....	58
Tabel 4.10.....	59
Tabel 4.11.....	60
Tabel 4.12.....	62
Tabel 4.13.....	64
Tabel 4.14.....	65
Tabel 4.15.....	67
Tabel 4.16.....	69
Tabel 4.17.....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 .....	4
Gambar 2.1 .....	31
Gambar 4.1 .....	61
Gambar 4.2.....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.<sup>1</sup>

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja,

---

<sup>1</sup> Rachmawati dan Ike Usdyah.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm. 2

tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan diuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.<sup>2</sup>

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah

---

<sup>2</sup> Malayu S.P Hasibuan..*Loc.Cit*, hlm. 15



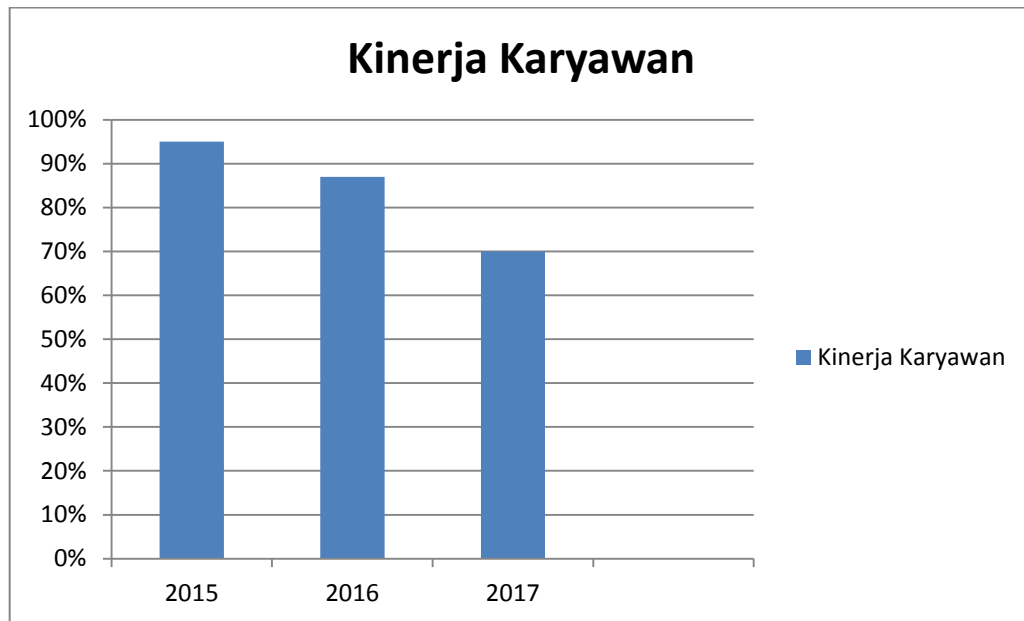
satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.<sup>3</sup>

PT. Wahana Lilin Musi cabang Palembang merupakan perusahaan Resmi dalam penjualan Supply Fuel BBM Industri cabang Ritel Niaga Umum PT. Ocean Petro yang memiliki cakupan Pemasaran secara umum wilayah Sumatera, Jawa Barat, Jabotabekm dan Khususnya Sumatera Selatan dan PT. Wahana Lilin Musi mengelola minyak ini didirikan pada tahun 2015 untuk memproduksi dan eksportir minyak. PT. Wahana Lilin Musi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak berlokasi di Komplek Kelapa Gading Center BlokIII, Lantai 3, Jl. Kolonel II. Burlian KM9, Palembang-Sumatera Selatan. Pada tahun 2015 didirikan PT. Wahana Lilin Musi yang berlokasi di Komplek Kelapa Gading Center BlokIII, Lantai 3, Jl. Kolonel II. Burlian KM9, Palembang-Sumatera Selatan dengan tujuan utama untuk mengembangkan eksportir minyak dan dengan optimis selangkah demi selangkah kami terus mengembangkan diri dengan memanfaatkan sumber daya alam di dukung oleh mesin-mesin modern serta tenaga kerja yang profesional

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kinerja Karyawan**

---

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan. *Loc.Cit*, hlm. 17



Sumber: Di olah, 2018

Dari gambar grafik diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT Wahana Lilin Musi mengalami penurunan dari awal tahun berdiri hingga akhir tahun 2017. Hal inilah yang menjadi fenomena data di perusahaan pada PT. Wahana Lilin Musi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja. Berdasarkan faktor tersebut salah satunya kompetensi kerja. Kompetensi kerja yang menurun, akan membuat hasil pekerjaan semakin buruk. Selain itu, kinerja karyawan juga diragukan. Kesalahan-kesalahan dapat disebabkan oleh banyak penyebab diantaranya adalah penyampain tugas yang kurang baik, penempatan tugas yang kurang sesuai keahlian juga sikap pemimpin yang kurang tegas. Dengan adanya permasalahan tersebut, adanya pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu lembaga Ekonomi Islam yang memberikan Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja guna meningkatkan Kinerja Karyawan yakni

PT. Wahana Lilin Musi. Dalam praktiknya, manajemen PT. Wahana Lilin Musi menerapkan Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja kepada semua karyawannya hal tersebut dilakukan guna mendorong Kinerja Karyawannya PT. Wahana Lilin Musi memiliki Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Untuk karyawan tetap diperusahaan ini diberikan Kompetensi tahunan yang berdasarkan jabatan, pendidikan, masa kerja, kehadiran, serta kemampuan masing-masing setiap karyawan.

Berdasarkan penemuan yang berbeda mengenai pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan hasil yang berlawanan, sehingga dapat inkonsistensi (*research Gap*) yang dibuat dalam bentuk tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
***Research Gap* Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) 2. N.P. Budiman (2016) 3. Sholehatusya'diah (2017)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,050$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , dengan didapat

hasil sebesar  $= 0,025 < 0,050$ . Jadi, semakin tinggi kompetensi dan lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya.<sup>4</sup> Novelisa P. Budiman (2016), Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,008 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,043 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi, semakin tinggi kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.<sup>5</sup> Sholehatusya'diah (2017), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 82,81\%$ . Dengan kata lain, kinerja karyawan kantor PT Kitadin sebesar 82,81% dipengaruhi oleh kompetensi, sisanya sebesar 17,19% dipengaruhi oleh diluar variabel kompetensi kerja. Jadi, semakin tinggi kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Kitadin Tenggaraong Seberang.<sup>6</sup> Sedangkan Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini

---

<sup>4</sup>Siti Untari dan Aniek Wahyuati. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), 2014)

<sup>5</sup> Novelisa P. Budiman, dkk. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*, Jurnal. (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016)

<sup>6</sup> Sholehatusya'diah. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang*, Jurnal. (Tenggaraong : Universitas Mulawarman, 2017)

ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,009, C.R sebesar 0,093, dan probability 0,926.<sup>7</sup>

**Tabel 1.2**

**Research Gap Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kepribadian terhadap kinerja karyawan	1. Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) 2. Isvandiari dan Susilo ((2014)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan	1. Effendi Sinuhaji (2014) 2. Sri Rahayu dan Rozak (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016), Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi, semakin tinggi kepribadian dan motivasi, semakin meningkat pula kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.<sup>8</sup> Isvandiari dan Susilo (2014), pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar =

<sup>7</sup> Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal. (Bali : Universitas Udayana, 2012)

<sup>8</sup> Nur Muhsin dan Y Sutomo . *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Semarang : Universitas Stikubank Semarang, 2016)

0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,000 < 0,05. Jadi, semakin tinggi kepribadian dan disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan Dinas Luar Asuransi jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang.<sup>9</sup> Sedangkan Effendi Sinuhaji (2014), Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,442 < 0,05. Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,000 < 0,05. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,169 < 0,05.<sup>10</sup> Sri Rahayu dan Rozak (2017), Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,000 < 0,05. Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,000 < 0,05. Jadi, semakin tinggi kepribadian dan pemberdayaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Organizational Citizenship Behavior.<sup>11</sup>

**Tabel 1.3**

***Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
--	-------------------------	-----------------

<sup>9</sup> Any Isvandiari, dkk. *Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang*, Jurnal. (Malang : STIE Asia Malang, 2014)

<sup>10</sup> Effendi Sinuhaji *.Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*, Jurnal. (Medan : STIM Sukma Medan, 2014)

<sup>11</sup> Sri Rahayu dan Rozak. *Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan* , Jurnal. (Semarang : Universitas Stikubank Semarang, 2017)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Hendry Wijaya (2017) 2. Budianto dan Katini (2015)
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Sahlan, Mekel dan Trang (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

Hendry Wijaya (2017), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi , semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin meingkat pula kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.<sup>12</sup> Budianto dan Katini (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 6,09 < 0,284$ . Jadi , semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.<sup>13</sup> Sedangkan Sahlan, Mekel dan Trang (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,05 < 0,851$ .

---

<sup>12</sup> Hendry Wijaya. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Jurnal. (Sekayu : Universitas STIE Rahmaniyah Sekayu,2017)

<sup>13</sup>A. Aji Tri Budianto, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*, Jurnal. (Pamulang : Uviversitas Pamulang, 2015)

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,05 < 0,000$ . Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,05 < 0,025$ .<sup>14</sup>

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *Research Gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian diatas, maka masih ditemukan kesenjangan-kesenjangan dalam penelitian-penelitian terdahulu, oleh karena itu peneliti tertarik melakukan pengujian **“Pengaruh Kompetensi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari rumusan masalah yang ada, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompetensi, kepribadian, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

---

<sup>14</sup> Nurul Ikhsan Sahlan, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal. (Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015)



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji apakah kompetensi, kepribadian, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

- 1) Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.

- 2) Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- b. Bagi PT. Wahana Lilin Musi
- 1) Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
  - 2) Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan dimasa yang akan datang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika merupakan suatu penjabaran secara rinci tentang hal-hal yang akan di tulis dan berisikan tentang beberapa unsur yang mengandung gambaran dari setiap bagiannya, adapun sistematikatersebut sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang berisi landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menerangkan tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat laporan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Kompetensi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang simpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian, pengolahan, analisis dan pembahasan. Serta terdapat saran yang berkaitan dengan penelitian yang dapat dijadikan masukan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompetensi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesional dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasi keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakat. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.<sup>15</sup>

Perbedaan persepsi atas makna kompetensi itu merupakan hal yang wajar dan tetap sah-sah saja karena memang masing-masing belum memahami makna

---

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.271.

asal atau makna aslinya. Akan tetapi, perbedaan persepsi akan makna itu menjadi problematis. Ketika kompetensi itu diterapkan dalam desain instrumen dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Oleh karenanya, perlu pemahaman yang komprehensif atau holistik tentang kompetensi, sehingga pada saat melakukan desain instrumen dan aplikasi tidak terjadi kontrovensi yang kontra produktif.<sup>16</sup>

Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, perlu ditelusuri konsep “kompetensi”, terkait dengan itu, ada banyak pengertian atau definisi tentang kompetensi dari berbagai ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menurut Richard E. Boyatzis ; kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.
2. Menurut Klemp ; kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan (dalam Robert Wood dan Tim Payne).
3. Likewise Hornby dan Thomas ; menyatakan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif (dalam Woodruffe).
4. Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer ; kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

---

<sup>16</sup>Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm.45-46

5. Menurut Michael Armstrong ; kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.
6. Brian E. Bocher, Mark Huslid & Dave Ulrich; mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian,kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.
7. Dulewicz menyatakan bahwa dimensi-dimensi penilaian pada fokus penilaian adalah gugus-gugus perilaku. Dulewicz tidak secara langsung menyebut kompetensi, walaupun sekarang yang dimaksud itu.
8. Menurut NCVQ (National Council for Vocational Qualification), kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan (dalam Margaret Dale).
9. Menurut Levy Leboyer , kompetensi berhubungan dengan “bakat, sifat personalitas, dan pengetahuan yang telah dicapai seseorang.
10. Menurut McClelland , kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.<sup>17</sup>

### **2.1.2 Jenis dan Kategori Kompetensi**

Di dalam menjelaskan makna kompetensi lebih jauh dan dalam, tentu tidak akan lepas dari pemikiran beberapa nama di bawah ini. Richard E. Boyatzis,

---

<sup>17</sup>Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm.46-48

seorang yang telah mempopulerkan kompetensi dengan bukunya *The Competent Manager, A Model for Effective Performance* pada awal 80-an, semenjak tulisan McClelland yang cukup kontroversial *Testing for Competence Rather Than Intelligence* 1973. Kemudian, Lyle M. Spencer dan Signe Spencer, yang telah “mengodifikasikan” kompetensi karena tulisan mereka merupakan kristalisasi dari hasil penelitian pada sektor privat dan publik yang berjudul “*Competence at Work, Model for Superior Performance*” pada 1993. Di samping itu, tentunya tulisan ini juga tidak akan mengabaikan berbagai pakar lain yang telah meneliti atau mendalami kompetensi pada tataran teoretis maupun praktis.<sup>18</sup> Menurut Boyatzis, komponen-komponen kompetensi terdiri dari :

- a) *Motive (dorongan)*;”perhatian berulang terhadap pernyataan tujuan, atau kondisi, yang muncul dalam bayangan yang mendorong, memerintahkan atau menyeleksi perilaku individu”. Motivve juga termasuk pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan pernyataan tujuan atau tema tertentu.
- b) *Traits (ciri, sifat, karakter pembawaan)*; merupakan pemikiran-pemikiran dan aktivitas psikomotorik yang berhubungan dengan kategori umum dari kejadian-kejadian. Sebagai contoh, orang yang percaya bahwa dirinya berada dalam pengendalian masa depan dan nasibnya, maka ia dikatakan memiliki *traits of efficacy*.
- c) *Self Image (citra diri)*; merupakan persepsi orang terhadap dirinya dan evaluasi terhadap citranya tersebut. Definisi dari self image ini termasuk di dalamnya *self concept (konsep diri)* dan *self esteem (harga diri)*

---

<sup>18</sup>Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm.51

- d) *Social Role (peran sosial)*; merupakan persepsi orang terhadap seperangkat norma sosial perilaku yang diterima dan dihargai oleh kelompok sosial atau organisasi yang memilikinya.
- e) *Skills (keterampilan)*; merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Skill juga merupakan kapabilitas seseorang yang secara fungsional dapat efektif atau tidak efektif dalam situasi pekerjaan.<sup>19</sup>

Menurut Spencer , komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

- a) *Motives* adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.
- b) *Traits* adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respins-respons konsisten terhadap berbagai situasi atau konformasi.
- c) *Self Concept* adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
- d) *Knowledge* adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- e) *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mahal tertentu.<sup>20</sup>

Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (visible) dan mudah di kembangkan dalam program pelatihan dan

---

<sup>19</sup>Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm.51-52

<sup>20</sup>Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm.53



pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (hidden) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM.<sup>21</sup>

### **2.1.3. Indikator Kompetensi**

Dari sudut pandang karyawan , persepsi kompetensi adalah kecenderungan karyawan untuk menggunakan kompetensi. Adapun indikator-indikator yang mencirikan kompetensi dari sudut pandang karyawan yaitu:

- 1) Ide-ide atau gagasan adalah gagasan adalah istilah yang dipakai baik secara populer maupun dalam bidang filsafat dengan pengertian umum
- 2) Ketelitian dan Kerapihan adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama dilakukan secara berulang
- 3) Keterbukaan adalah keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapatkan oleh masyarakat luas
- 4) Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang
- 5) Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga meghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Sudarmanto, *Op.Cit*, hlm.56

<sup>22</sup>N.P. Budiman dan I.S.Saerang., G.M.Sendow. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado*, Jurnal. (Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016)

## **2.2 Kepribadian**

### **2.2.4 Pengertian Kepribadian**

Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2002). Gibson et all (1996) menyatakan bahwa kepribadian adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik. Buhler (2004) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>23</sup>

### **2.2.5 Tipe-Tipe Kepribadian**

Menurut Jung (2011) kepribadian adalah mencakup keseluruhan pikiran, perasaan dan tingkah laku, kesadaran dan ketidak sadaran. Kepribadian membimbing orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Sejak awal kehidupan, kepribadian adalah kesatuan atau berpotensi membentuk kesatuan. Ketika mengembangkan kepribadian, orang harus berusaha mempertahankan kesatuandan harmoni antara semua elemen kepribadian. Kepribadian disusun oleh sejumlah sistem yang beroperasi dalam tiga tingkat kesadaran, ego beroperasi pada tingkat sadar pribadi, dan asertip

---

<sup>23</sup> Effendi Sinuhaji. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*, Jurnal. (Medan : STIM Sukma Medan, 2014)

beroperasi pada tingkat tak sadar kolektif. Disamping- samping sistem yang terikat dengan daerah operasinya masing-masing , terdapat sikap dan fungsi yang beroperasi pada semua tingkat kesadaran. Juga ada self yang menjadi pusat kepribadian.<sup>24</sup>

### **2.2.6 Indikator Kepribadian**

Dari sudut pandang karyawan , persepsi kepribadian adalah kecenderungan karyawan untuk menggunakan kepribadian. Adapun lima indikator dari kepribadian yaitu:

1. Tanggung jawab adalah adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila, dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya
2. Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
3. Disiplin waktu adalah dapat melakukan sesuatu secara tepat waktu, tidak ditunda-tunda kecuali jika benar-benar harus ditunda
4. Berpikir positif adalah cara berpikir secara logis yang memandang sesuatu dari segi positifnya baik terhadap dirinya sendiri, orang lain, maupun keadaan lingkungannya

---

<sup>24</sup>Wahyu Rahmat. *Pengaruh Tipe Kepribadian dan Kualitas Persahabatan dengan Kepercayaan pada Remaja Akhir*, Jurnal. (Mulawarman : Universitas Mulawarman, 2014)

5. Kerja sama dan bertukar pikiran adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama<sup>25</sup>

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.4 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2007) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mardiana (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari.<sup>26</sup>

### **2.3.5 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Mangkunegara (2006), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan faktor non fisik dimana faktor fisik berupa:

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

---

<sup>25</sup> Effendi Sinuhaji. *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*, Jurnal. (Medan : STIM Sukma Medan, 2014)

<sup>26</sup> Hendry Wijaya. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Jurnal. (Sekayu : STIE Rahmanyah Sekayu, 2017)

3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. Tempertaur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.<sup>27</sup>

### **2.3.6. Indikator Lingkungan Kerja**

Terdiri dari beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

---

<sup>27</sup>Hendry Wijaya. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Jurnal. (Sekayu : STIE Rahmadiyah Sekayu, 2017)

1. Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Suhu Udara atau temperatur udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.
3. Suara Bising yaitu karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Penggunaan warna yaitu pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak yang diperlukan yaitu posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti : meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan kerja yaitu adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embanknya.<sup>28</sup>

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,050$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,025 < 0,050$ . Jadi, semakin tinggi kompetensi dan lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya.<sup>29</sup>

Novelisa P. Budiman (2016), Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,008 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,043 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi, semakin tinggi kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja, maka

---

<sup>28</sup>A.ji Tri Budianto, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal. (Pamulang: Universitas Pamulang, 2015)

<sup>29</sup>Siti Untari dan Aniek Wahyuati. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), 2014)

semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado.<sup>30</sup>

Sholehatusya'diah (2017), Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 82,81%. Dengan kata lain, kinerja karyawan kantor PT Kitadin sebesar 82,81% dipengaruhi oleh kompetensi, sisanya sebesar 17,19% dipengaruhi oleh diluar variabel kompetensi kerja. Jadi, semakin tinggi kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Kitadin Tenggaraong Seberang.<sup>31</sup>

Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,009, C.R sebesar 0,093, dan probability 0,926.<sup>32</sup>

Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016), Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,000 < 0,05. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar = 0,000 < 0,05. Jadi, semakin tinggi kepribadian dan motivasi, semakin meningkat

---

<sup>30</sup> Novelisa P. Budiman, dkk. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*, Jurnal. (Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016)

<sup>31</sup>Sholehatusya'diah. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang*, Jurnal. (Tenggaraong : Universitas Mulawarman, 2017)

<sup>32</sup>Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal. (Bali : Universitas Udayana, 2012)



pula kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati.<sup>33</sup>

Isvandiari dan Susilo (2014), pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi, semakin tinggi kepribadian dan disiplin kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan Dinas Luar Asuransi jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang.<sup>34</sup>

Effendi Sinuhaji (2014), Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,442 < 0,05$ . Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,169 < 0,05$ .<sup>35</sup>

Sri Rahayu dan Rozak (2017), Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Pemberdayaan

---

<sup>33</sup>Nur Muhsin dan Y Sutomo. *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Semarang : Universitas Stikubank Semarang, 2016)

<sup>34</sup>Any Isvandiari, dkk. *Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang*, Jurnal. STIE Asia Malang, 2014)

<sup>35</sup>Effendi Sinuhaji *.Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*, Jurnal. (Medan : STIM Sukma Medan,2014)

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi, semakin tinggi kepribadian dan pemberdayaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Organizational Citizenship Behavior.<sup>36</sup>

Hendry Wijaya (2017), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$ . Jadi , semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin meingkat pula kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.<sup>37</sup>

Budianto dan Katini (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 6,09 < 0,284$ . Jadi , semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.<sup>38</sup>

Sahlan, Mekel dan Trang (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,05 < 0,851$ . Kepuasan kerja berpengaruh

---

<sup>36</sup>Sri Rahayu dan Rozak. *Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Semarang : Universitas Stikubank Semarang, 2017)

<sup>37</sup>Hendry Wijaya. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Jurnal. (Sekayu : Universitas STIE Rahmaniyah Sekayu, 2017)

<sup>38</sup>A. Aji Tri Budianto, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*, Jurnal. Uviversitas Pamulang, 2015)

terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,05 < 0,000$ .  
 Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,05 < 0,025$ .<sup>39</sup>

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Metode Analisis
1	Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas yaitu kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
2	Novelia.P.Budiman (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado	Variabel bebas yaitu kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
3	Sholehatusyaidiah (2017)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang	Variabel bebas yaitu kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
4	Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012)	Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja, kompetensi, dan kompensasi	Tidak terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda

<sup>39</sup> Nurul Ikhsan Sahlan, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadid*, Jurnal. (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015)

		terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali	Karyawan.	
5	Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016)	Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang kuat antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
6	Isvandiari dan Susilo (2014)	pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang	Terdapat pengaruh yang kuat antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda
7	Effendi Sinuhaji (2014)	Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Catur Karya Sentosa Medan	Tidak terdapat pengaruh antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
8	Sri Rahayu dan Rozak (2017)	Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat pengaruh antara Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
9	Hendry Wijaya (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin	Variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda
10	Budianto dan Katini	Pengaruh Lingkungan Kerja	Terdapat pengaruh yang kuat antara	Analisis Regresi

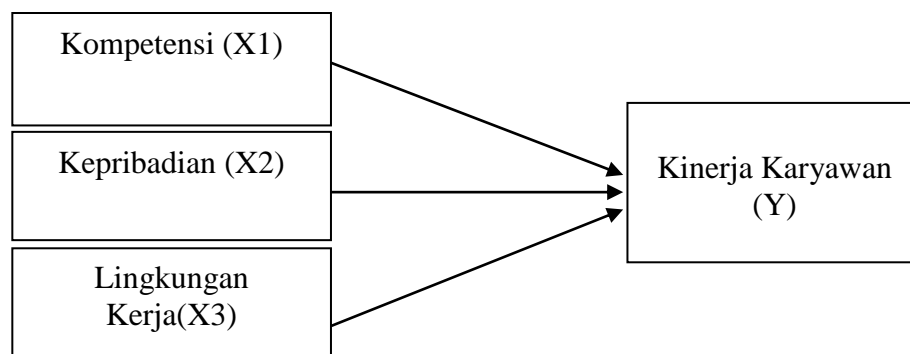
	(2015)	terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta	Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Linier Berganda
11	Sahlan, Mekel dan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

## 2.5 Kerangka Berpikir

**Gambar 2.2**

### **Kerangka Berpikir**



Sumber: Diolah Peneliti, 2018.

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

### 2.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi diyakini dengan karyawan yang memiliki kompetensi atau keahlian (kemampuan) yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,050$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , dengan didapat hasil sebesar  $= 0,025 < 0,050$ . Novelisa P. Budiman (2016), Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,008 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,043 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$  yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan variabel dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H1: Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan.**

### **2.6.2 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan**

Kepribadian diyakini dengan keseluruhan sikap, ekspresi , perasaan, tempramen, ciri khas dan juga perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan tempramen tersebut akan terwujud dalam tindakan seseorang kalau di hadapkan kepada situasi tertentu. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Nur Muhsin dan

Y Sutomo (2016), Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $p = 0,000 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $p = 0,000 < 0,05$ . Isvandiari dan Susilo (2014), pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $p = 0,000 < 0,05$  yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H2: Terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja karyawan.**

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

Lingkungan kerja juga diyakini dengan kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Hendry Wijaya (2017), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $p = 0,000 < 0,05$ . Budianto dan Katini (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Lingkungan kerja berpengaruh positif atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $p = 6,09 < 0,284$  yang dalam

penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H3: Terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **2.6.4 Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja dalam hal ini telah banyak di buktikan oleh penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu kompetensi ialah Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,050$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , dengan didapat hasil sebesar  $= 0,025 < 0,050$ . Novelisa P. Budiman (2016), kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,008 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji-t sebesar  $= 0,043 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar  $= 0,000 < 0,05$  yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu kepribadian ialah Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016), kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil



sebesar =  $0,000 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar =  $0,000 < 0,05$ . Isvandiari dan Susilo (2014), kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar =  $0,000 < 0,05$  yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan penelitian terdahulu ialah Hendry Wijaya (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar =  $0,000 < 0,05$ . Budianto dan Katini (2015), lingkungan kerja berpengaruh positif atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil sebesar =  $6,09 < 0,284$  yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

**H4: Terdapat pengaruh positif Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Wahana Lilin Musi di Komplek Kelapa Gading Center BlokIII, Lantai 3, Jl. Kolonel II. Burlian KM9, Palembang-Sumatera Selatan.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis dan serasi dengan cara tujuan penelitian.<sup>40</sup> Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>40</sup>Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian*, (Malang: Reflika Aditama, 2011), hlm. 61

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau di analisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.<sup>41</sup> Misalnya data yang diperoleh peneliti melalui jawaban dari hasil kuesioner yang telah diolah guna menganalisis pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi cabang Palembang.

#### 2. Sumber Data

Di dalam penelitian ini jenis atau dilapangan. Macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah: data primer. Menurut Sugiono data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.<sup>42</sup> Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini berupa data mengenai kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.3 Variabel penelitian dan Definisi Operasional

---

<sup>41</sup> Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 17

<sup>42</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 14-15

### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat / nilai dari orang objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>43</sup>

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

- a. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu : kinerja karyawan pada PT.

Wahana Lilin Musi.

- b. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu :

1. Variabel Kompetensi ( $X_1$ )
2. Variabel Kepribadian ( $X_2$ )
3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan member arti atau memspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

- a. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 20

nya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan.

Kinerja karyawan diukur dengan indikator :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

b. Variabel Tidak Terikat / Bebas (*Independent Variable*)

1. Kompetensi ( $X_1$ )

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi kerja di ukur dengan indikator :

- 6) Ide-ide atau gagasan
- 7) Ketelitian dan Kerapihan
- 8) Keterbukaan
- 9) Pengetahuan
- 10) Keterampilan

2. Kepribadian ( $X_2$ )

Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang.

Kepribadian dapat di ukur dengan indikator :

6. Tanggung jawab
7. Ketekunan
8. Disiplin waktu
9. Berpikir positif
10. Kerja sama dan bertukar pikiran

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat di ukur dengan indikator :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Kemampuan kerja
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai

Berdasarkan uraian definisi operasional variabel diatas, maka dapat disimpulkan melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu	1. Ide-ide atau gagasan 2. Ketelitian dan Kerapihan	Likert

	pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut dilakukan oleh karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi	3. Keterbukaan 4. Pengetahuan Keterampilan	
Kepribadian	Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang yang dilakukan oleh karyawan PT. Wahana Lilin Musi	1. Tanggung jawab 2. Ketekunan 3. Disiplin waktu 4. Berpikir positif 5. Kerja sama dan bertukar pikiran	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang	1.Penerangan 2.Suhu Udara 3.Suara Bising 4.Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6.Kemampuan Kerja	Likert

	dibebankan yang dilakukan oleh karyawan PT. Wahana Lilin Musi	7. Hubungan pegawai dengan pegawai	
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang diberikan oleh PT. Wahana Lilin Musi	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian	Likert

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>44</sup> Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT. Wahana Lilin Musi cabang Palembang berjumlah 31 orang.

---

<sup>44</sup> Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press,2017), hlm. 113



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Teknik *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan objek dalam penelitian ini sangat sedikit atau kurang dari 100 dengan demikian penulis dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh*.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Metode Kuesioner**

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.<sup>45</sup> Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yang terdapat dalam tabel berikut:

#### **Tabel 3.2**

---

<sup>45</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 80

### Penentuan Skor menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala likert adalah teknik penskalaan yang banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

### 3.6 Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen tidak bisa valid untuk sembarang keperluan atau kelompok, suatu instrumen hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version 20*.<sup>46</sup> Analisis validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Aiken's V dengan rumus:<sup>47</sup>

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

---

<sup>46</sup> Sumanto, *Op.Cit*, hlm. 78

<sup>47</sup> Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hlm.

Keterangan:

$$S = r - lo$$

lo = angka validitas yang terendah (dalam hal ini =1)

c = angka validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = angka yang diberikan oleh seorang penilai

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapa pun hasil pengukuran itu. Reliabilitas dinyatakan dengan angka-angka (biasanya sebagai suatu koefisien), koefisien reliabilitas yang dapat diterima di tentukan oleh jenis tes.<sup>48</sup> Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah Alpha Cronbach dengan membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, yang biasanya dalam menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### 3.7 Teknik Analisis Data

---

<sup>48</sup> Sumanto, *Op.Cit*, , hlm. 81

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) pada model regresi.<sup>49</sup>

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model baik jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar ataupun sebaliknya.<sup>50</sup>

3. Uji Autokorelasi

---

<sup>49</sup>Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op.Cit*, hlm. 108

<sup>50</sup>Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op.Cit*, hlm. 104

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $d$  terletak antara  $dU$  dan  $(4-dU)$ , maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak antara  $dL$  dan  $dU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$ , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.<sup>51</sup>

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Linear Berganda digunakan untuk menjelaskan suatu variabel respons (variabel terikat/dependen) menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen variabel/eksogen) dengan rumus :<sup>52</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Ket :

$Y$  = variabel respons

$a$  = konstanta

$b$  = parameter regresi

---

<sup>51</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op.Cit*, hlm. 60

<sup>52</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op.Cit*, hlm. 318

X = variabel-variabel

c. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji t adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengambilan keputusan untuk uji t parsial sebagai berikut :<sup>53</sup>

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Pengambilan keputusan untuk uji F serempak sebagai berikut :

---

<sup>53</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Op.Cit*, hlm. 88

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi.<sup>54</sup> Dengan rumus :

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

Ket :

$R^2$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

---

<sup>54</sup>Siagian Sugiarto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 258

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1 Analisis Profil Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	26	83,8%
Perempuan	5	16,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Diolah Peneliti, 2018**

Berdasarkan tabel 4.1 jenis kelamin menjelaskan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah perempuan yakni sebanyak 5 orang atau 16,2%, sedangkan laki-laki sebanyak 26 orang atau 83,8%, sehingga dari perbandingan persentase profil responden menurut jenis kelamin maka dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Kemudian akan disajikan profil responden berdasarkan usia responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**



### Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25- 40 Tahun	26	83,8%
21-25 Tahun	5	16,2%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Data Diolah Peneliti, 2018**

Berdasarkan tabel 4.2 yakni profil responden berdasarkan usia menjelaskan bahwa usia yang terbesar dalam penelitian ini adalah 40 tahun yakni sebanyak 26 orang atau 83,8%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan PT. Wahana Lilin Musi Palembang adalah adalah usia 25-40 tahun.

#### 4.1.2 Deskripsi Data Responden

##### 4.1.2.1 Deskripsi Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi terhadap pernyataan indikator-indikator variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X1.1	5	2 1	5	0	0	<b>31</b>	16, 1%	67,7 %	16, 1%	0%	0%	<b>100%</b>
X1.2	3	2 4	4	0	0	<b>31</b>	9,7 %	77,4 %	12, 9%	0%	0%	<b>100%</b>
X1.3	3	1 5	13	0	0	<b>31</b>	9,7 %	48,4 %	41, 9%	0%	0%	<b>100%</b>
X1.4	5	2 1	5	0	0	<b>31</b>	16, 1%	67,7 %	16, 1%	0%	0%	<b>100%</b>
X1.5	3	2 4	4	0	0	<b>31</b>	9,7 %	77,4 %	12, 9%	0%	0%	<b>100%</b>
X1.6	3	1 5	13	0	0	<b>31</b>	9,7 %	48,4 %	41, 9%	0%	0%	<b>100%</b>

<b>Jumlah</b>	21	1 2 0	44	0	0	<b>186</b>	11, 83 %	64,5 %	23, 63 %	0%	0%	<b>100%</b>
---------------	----	-------------	----	---	---	------------	----------------	-----------	----------------	----	----	-------------

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, secara umum responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 64,5% atas kompetensi dalam PT. Wahana Lilin Musi Palembang. Hal ini berarti responden menganggap kompetensi yang PT. Wahana Lilin Musi Palembang.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kepribadian (X<sub>2</sub>)

Tanggapan responden mengenai variabel Kepribadian terhadap pernyataan indikator-indikator variabel kepribadian (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada table 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X2.1	7	13	11	0	0	<b>31</b>	22, 6%	41, 9%	35, 5%	0%	0%	<b>100%</b>
X2.2	7	20	3	1	0	<b>31</b>	22, 6%	64, 5%	9,7 %	3,2 %	0%	<b>100%</b>
X2.3	7	20	3	1	0	<b>31</b>	22, 6%	64, 5%	9,7 %	3,2 %	0%	<b>100%</b>
X2.4	7	13	11	0	0	<b>31</b>	22, 6%	41, 9%	35, 5%	0%	0%	<b>100%</b>
X2.5	7	20	3	1	0	<b>31</b>	22, 6%	64, 5%	9,7 %	3,2 %	0%	<b>100%</b>
<b>Jumlah</b>	35	86	31	3	0	<b>155</b>	18, 83 %	46, 21 %	16, 68 %	1,6 %	0%	<b>100%</b>

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, secara umum responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 46,2% atas kepribadian pada PT. Wahana Lilin Musi Palembang.

#### 4.1.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja terhadap pernyataan indikator-indikator variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
X3.1	8	22	1	0	0	31	25,8%	71,0%	3,2%	0%	0%	100%
X3.2	12	16	2	1	0	31	38,7%	51,6%	6,5%	3,2%	0%	100%
X3.3	10	19	2	0	0	31	32,3%	61,3%	6,5%	0%	0%	100%
X3.4	11	13	7	0	0	31	35,5%	41,9%	22,6%	0%	0%	100%
X3.5	8	22	1	0	0	31	25,8%	71,0%	3,2%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>	49	92	13	1	0	155	26,35%	49,46%	7%	0,53%	0%	100%

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, secara umum responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 49,46% atas lingkungan kerja pada PT. Wahana Lilin Musi Palembang.

#### 4.1.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan terhadap pernyataan indikator-indikator kinerja karyawan (Y) dapat di uraikan dengan tabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator	Frekuensi						Persentase					
	SS	S	N	TS	STS	Total	SS	S	N	TS	STS	Total
Y1	3	23	4	1	0	<b>31</b>	9,7 %	74,2 %	12,9 %	3,2 %	0%	<b>100 %</b>
Y.2	5	21	5	0	0	<b>31</b>	16,1 %	67,7 %	16,1 %	0%	0%	<b>100 %</b>
Y.3	7	19	4	1	0	<b>31</b>	22,6 %	61,3 %	12,9 %	3,2 %	0%	<b>100 %</b>
Y.4	12	17	2	0	0	<b>31</b>	38,7 %	54,8 %	6,5 %	0%	0%	<b>100 %</b>
Y.5	17	13	1	0	0	<b>31</b>	54,8 %	41,9 %	3,2 %	0%	0%	<b>100 %</b>
Y.6	17	13	1	0	0	<b>31</b>	54,8 %	41,9 %	3,2 %	0%	0%	<b>100 %</b>
<b>Jumlah</b>	61	106	17	2	0	<b>186</b>	32,78 %	56,96 %	9,13 %	1,07 %	0%	<b>100 %</b>

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, secara umum responden yang banyak menjawab adalah setuju sebesar 56,9% atas kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi Palembang. Hal ini berarti responden menganggap kinerja karyawan

terhadap PT. Wahana Lilin Musi sangat merasa terpuaskan atas kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerjanya.

## 4.2 Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidak suatu pernyataan dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan *corrected item-total correlations*.

Valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $r_{tabel}$  pada penelitian ini adalah sebesar 0,3009. Di dapat dari  $(df) = N-2 = 31- 2 = 29$

a. Variabel Kompetensi

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlations</i> (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b><math>R_{tabel}</math> (alpha 0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,641	0,3009	Valid
X1.2	0,617	0,3009	Valid
X1.3	0,635	0,3009	Valid
X1.4	0,641	0,3009	Valid
X1.5	0,617	0,3009	Valid
X1.6	0,635	0,3009	Valid

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *corrected item-total Correlation*  $> r_{tabel}$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

b. Variabel Kepribadian

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlations</i> (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b><math>R_{tabel}</math> (alpha 0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,910	0,3009	Valid
X2.2	0,861	0,3009	Valid
X2.3	0,861	0,3009	Valid
X2.4	0,910	0,3009	Valid
X2.5	0,861	0,3009	Valid

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *corrected item-total Correlation*  $>r_{tabel}$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlations</i> (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b><math>R_{tabel}</math> (alpha 0,05)</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,812	0,3009	Valid
X3.2	0,853	0,3009	Valid
X3.3	0,811	0,3009	Valid
X3.4	0,905	0,3009	Valid
X3.5	0,812	0,3009	Valid

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *corrected item-total Correlation*  $>r_{tabel}$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlations</i> (<i>r<sub>hitung</sub></i>)</b>	<b><i>R<sub>tabel</sub></i> (<i>alpha 0,05</i>)</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,492	0,3009	Valid
Y.2	0,666	0,3009	Valid
Y.3	0,580	0,3009	Valid
Y.4	0,693	0,3009	Valid
Y.5	0,658	0,3009	Valid
Y.6	0,658	0,3009	Valid

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Pada tabel di atas menunjukkan nilai *corrected item-total Correlation*  $> r_{\text{tabel}}$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur pernyataan kuesioner apakah reliable atau tidak. Dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Sebaliknya apabila di bawah 0,60 maka dapat dikatakan item pernyataan tidak reliable.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi (X1)	0,730	0,60	Reliabel
Kepribadian (X2)	0,730	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,730	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,730	0,60	Reliabel

**Sumber: Data Diolah peneliti, 2018**

Tabel di atas menunjukkan bahwa *cronbach alpha* > nilai *alpha* 0,60. Dapat ditarik simpulan bahwa semua item pernyataan dikatakan reliabel.

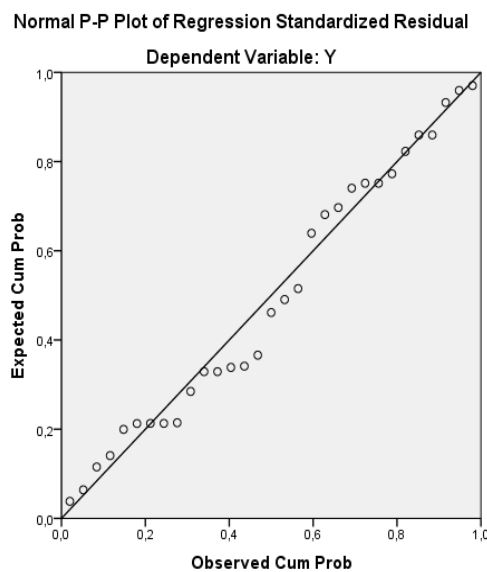
### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas dengan *Probability Plot*.

**Gambar 4.1**



**Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018**

Dengan hasil output grafik normal *Probability Plot* diatas dapat menunjukkan bahwa penyebaran titik berada disekitar garis diagonal, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini.



#### 4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilihat melalui VIF dan nilai tolerance. Apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi. Data yang baik yaitu data yang tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	,968	1,033
X2	,652	1,533
X3	,635	1,574

**Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2018**

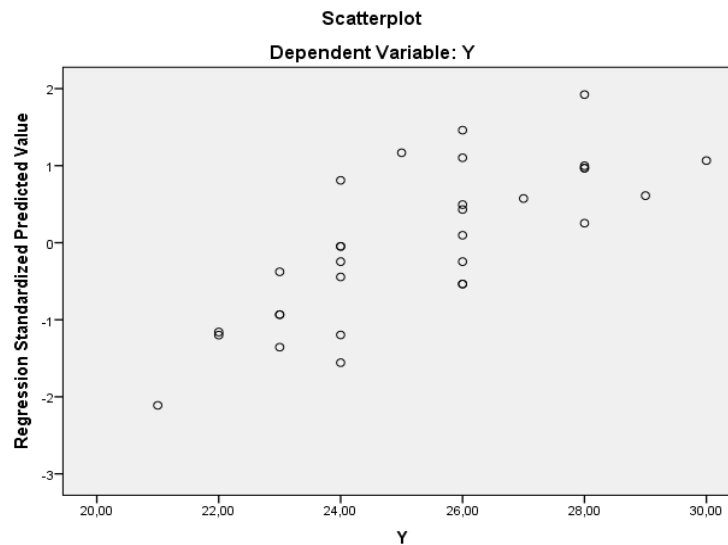
Dilihat dari kolom *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dari kedua variabel independen Kompetensi (1,033), Kepribadian (1,533), dan Lingkungan Kerja (1,574) nilai tersebut menunjukkan < 10,0. Nilai VIF ketiga variabel independen pada Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja menunjukkan < 10,0, oleh sebab itu dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* tidak terjadi multikolonieritas.

#### 4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini dengan metode glejser residual dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute residual dengan variabel bebas. Cara melihat apakah terjadi heterokedastisitas adalah dengan melihat nilai sign setiap variable.

Apabila nilai sign  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas dengan *scatterplot*.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018**

Setelah dilihat dari gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2 grafik *scatterplot* ialah titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja

#### **4.3.1.4 Regresi Linier Berganda**

Metode dalam penelitian ini ialah menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk mempredisikan nilai dari variabel independen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk

mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficient <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,876	3,686		1,866	,073		
X1	,172	,130	,165	1,321	,197	,968	1,033
X2	,482	,133	,550	3,612	,001	,652	1,533
X3	,228	,135	,262	1,694	,102	,635	1,574

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Data Diolah SPSS 20, 2018**

Pada tabel 4.14 diatas menunjukkan hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda diperoleh nilai kostanta (a) setiap variabel-variabel independen diperoleh B1 = 0,172 , B2 = 0,482 dan B3 = 0,228. Dengan nilai kostanta dari regresi linier tersebut, maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,876 + 0,172 X_1 + 0,482 X_2 + 0,228 X_3 + 3,686$$

Maka dapat dilakukan uji regresi linier berganda untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksirkan nilai aktual. Adapun dalam hal ini yang digunakan ialah uji regresi linier berganda meliputi uji T (parsial) dan Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 4.4.1 Uji t (parsial)

Berdasarkan pengujian hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$  dikelola dengan menggunakan uji t (parsial). Dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t, pengujian ini dilakukan bermaksud mengetahui peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel independen. Dengan mengasumsikan bahwa setiap variabel independen lain dianggap konstan. Maka hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t (parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,876	3,686		1,866	,073		
X1	,172	,130	,165	1,321	,197	,968	1,033
X2	,482	,133	,550	3,612	,001	,652	1,533
X3	,228	,135	,262	1,694	,102	,635	1,574

Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.15 menunjukkan besarnya angka  $T_{Tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-3)$  atau  $(31-3=28)$  sehingga diperoleh nilai 2,0484 maka hal ini dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,321$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,321 < 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,197 > 0,05$  maka  $H_1$  ini berarti

ditolak secara parsial kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,612$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,612 > 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_2$  hal ini diterima dengan artinya secara parsial kepribadian terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,694$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,694 < 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,102 > 0,05$  maka  $H_3$  hal ini diterima dengan artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.2 Uji F (Simultan)**

Dalam pengujian hipotesis digunakan uji simultan dengan uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Adapun dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F yang dapat dilihat pada tabel 4.8 yaitu:

**Tabel 4.16**  
**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90,049	3	30,016	13,001	,000 <sup>b</sup>
Residual	62,338	27	2,309		
Total	152,387	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018**

Pada tabel 4.8 diatas, uji F simultan ini menunjukkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,001 dan untuk menentukan nilai F signifikan tabel yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*),  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ ,  $df = (31 - 3 = 28)$  dan  $(4 - 1 = 3)$  yang diperoleh untuk tabel  $F_{tabel}$  sebesar 2,95  $F_{hitung} > F_{tabel} = 13,001 > 2,95$  dan tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### 4.3.1.6 Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Terakhir dalam pengujian hipotesis ini dilakukan uji determinasi, koefisien determinasi bermaksud untuk menguji seberapa besar peranan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model regresi.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,545	1,51948	1,786

**Sumber: Data Diolah SPSS 20, 2018**

Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.16 ialah nilai koefisien determinasi (adjuster R) sebesar 0,545 maka ini artinya variabilitas dari variabel independen sebesar 54,5%. Sedangkan 45,5% lainnya dijelaskan oleh variabel tidak diteliti atau tidak termasuk dalam model regresi.

## **4.6 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil diperoleh kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini terlihat dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,321$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,321 < 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,197 > 0,05$  maka  $H_1$  ini berarti ditolak secara parsial kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan ditolak. Kompetensi ialah sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasi keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakati, hal ini berarti karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi memiliki skill atau kemampuan yang kurang tegas, pengetahuan tugas yang kurang baik, maka dari itu kompetensi kinerja individu karyawan menurun, dan membuat hasil pekerjaan semakin buruk. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), Novelisa P. Budiman (2016), Sholehatusya'diah (2017)

menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil diperoleh kepribadian berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, hal ini dilihat dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,612$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,612 > 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_2$  ini berarti diterima dengan artinya secara parsial kepribadian terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan kepribadian berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan diterima.

Menurut Gibson et al (1996) menyatakan bahwa kepribadian adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik, hal ini berarti karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi mempunyai kepribadian yang baik sehingga memungkinkan kinerja karyawan yang meningkat. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) dan Isvandari dan Susilo (2014) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil diperoleh lingkungan kerja tidak berpengaruh secara



signifikan pada kinerja karyawan, hal ini terlihat dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,694$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,694 < 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,102 > 0,05$  maka  $H_3$  ini berarti ditolak dengan artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan ditolak.

Menurut Nitisemito (2007) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan pada PT. Wahana Lilin Musi tidak menjamin akan kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan masih terbebani akan tugas-tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini telah didukung oleh Hendry Wijaya (2017) dan Budianto dan Katini (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.4 Pengaruh Kompetensi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil diperoleh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan melalui uji F (simultan) ini menunjukkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,001 dan untuk menentukan nilai F signifikan tabel yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*),  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ ,  $df = (31 - 3 = 28)$  dan  $(4 - 1 = 3)$  yang

diperoleh untuk tabel  $F_{tabel}$  sebesar 2,95  $F_{hitung} > F_{tabel} = 13,001 > 2,95$  dan signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja mempunyai andil yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini telah didukung oleh Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) dan Hendry Wijaya (2017) menunjukkan bahwa kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, landasan teori, hipotesis, dan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil dari pengujian hipotesis ( $H_1$ ), menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,321$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,321 < 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,197 > 0,05$  maka  $H_1$  ini berarti ditolak secara parsial kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan ditolak. Kompetensi ialah sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasi keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakati, hal ini berarti karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi memiliki skill atau kemampuan yang kurang tegas, pengetahuan tugas yang kurang baik, maka dari itu kompetensi kinerja individu karyawan menurun, dan membuat hasil pekerjaan semakin buruk. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian Novelisa P.

Budiman (2016) dan Sholehatusya'diah (2017) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil dari pengujian hipotesis ( $H_2$ ), menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,612$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,612 > 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,01 < 0,05$  maka  $H_2$  ini berarti diterima dengan artinya secara parsial kepribadian terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan kepribadian berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan diterima. Menurut Gibson et all (1996) menyatakan bahwa kepribadian adalah sifat (bawaan lahir atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental atau fisik, hal ini berarti karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi mempunyai kepribadian yang baik sehingga memungkinkan kinerja karyawan yang meningkat. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) dan Isvandiari dan Susilo (2014) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ), menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari tabel coefficient diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,694$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,694 < 2,0484$ ) dengan signifikan  $0,102 > 0,05$  maka  $H_3$  ini berarti ditolak dengan artinya secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan ditolak. Menurut Nitisemito (2007) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, hal ini berarti lingkungan kerja pada PT. Wahana Lilin Musi tidak menjamin akan kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan masih terbebani akan tugas-tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini telah didukung oleh Hendry Wijaya (2017) dan Budianto dan Katini (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dari pengujian hipotesis ( $H_4$ ), juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil diperoleh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan melalui uji F (simultan) ini menunjukkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,001 dan untuk menentukan nilai F signifikan tabel yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*),  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ ,  $df = (31 - 3 = 28)$  dan  $(4 - 1 = 3)$  yang diperoleh untuk tabel  $F_{tabel}$  sebesar 2,95  $F_{hitung} > F_{tabel} = 13,001 > 2,95$  dan signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja mempunyai andil yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini telah didukung oleh Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) dan Hendry Wijaya (2017) menunjukkan bahwa kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu hasil penelitian ini belum dikatakan sempurna. Namun dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hal yang harus dilakukan lebih lanjut diantaranya :

### **1. Akademis**

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

### **2. PT. Wahana Lilin Musi Palembang**

Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk

menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kepuasan karyawan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji Tri Budianto, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*, Jurnal. (Pamulang : Universitas Pamulang, 2015)
- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016)
- Anak Agung Ngurah Bgus Dhermawan, dkk. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal. (Bali : Universitas Udayana, 2012)
- Any Isvandiari, dkk. *pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang*, Jurnal. (Malang : STIE Asia Malang, 2014)
- Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2016)
- Dr. T. Hani Handoko, M.B.A, *Manajemen*, (Yogyakarta: 2016)
- Drs. Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2017)
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2002)
- Drs. Beni Ahmad Saebani, M.Si, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, (Bandung: 2014)
- Drs. Danang Sunyoto, SH., SE., MM, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktikum Penelitian)*, (Yogyakarta: 2014)
- Drs. Soeratno, M.Ec., *Metodologi Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*, (Yogyakarta: 2016)
- Effendi Sinuhaji, *Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*, Jurnal. (Medan : STIM Sukma Medan, 2014)
- ErnieTrisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: 2015)



- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*,(Jakarta: 2014)
- Hj. Ike Kusdyah Rachmawati, SE, MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: 2016)
- Hendry Wijaya, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*, Jurnal. (Sekayu : STIE Rahmaniyyah Sekayu, 2017)
- Masyhuri dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian*, (Malang: Reflika Aditama, 2015)
- Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press,2017)
- Novelisa P. Budiman, dkk. *Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado)*, Jurnal. (Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016)
- Nur Muhsin dan Y Sutomo . *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Semarang : Universitas Stikubank Semarang, 2016)
- Nurul Ikhsan Sahlan, dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal. (Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015)
- Prof. Dr. Wibowo, S.E.,M.Phil, *Manajemen Kinerja*, (Jkt:rajawali pers, 2014)
- Prof. Dr. Edy Sutrisno, M.Si., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2014)
- Prof. Dr. H. Boedi Abdullah, M.Ag, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, (Bandung: 2014)
- Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015)
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual &SPSS*,(jakarta:Kencana,2013)
- Siti Untari dan Aniek Wahyuati. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Surabaya : Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (STIESIA, 2014)
- Sholehatusya'diah. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang*, Jurnal. (Tenggaraong : Universitas Mulawarman, 2017)

- Sri Rahayu dan Rozak. *Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal. (Semarang : Universitas Stikubank Semarang, 2017)
- Sudarmanto, SIP, Msi., *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (yogyakarta:celeban timur,2009-20015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2016)
- Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service), 2014)
- Wahyu Rahmat. *Pengaruh tipe kepribadian dan kualitas persahabatan dengan kepercayaan pada remaja akhir*, Jurnal. (Mulawarman : Universitas Mulawarman, 2014)

## **BIODATA**

### **Identitas Diri**

Nama : Fitri Yanti  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 28 Oktober 1996  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Orang Tua  
Ayah : M.Thahir  
Ibu : Hasmi  
Alamat : Jalan Talang Keramat Komp. Griya Keramat Indah  
1 Blok A No.3  
Status : Belum Menikah  
No. Hp : 0822-6898-7364  
E-mail : Fitriyanti281096gmail.com

### **Riwayat Pendidikan**

o Pendidikan Formal

2003 – 2009 SD Negeri 24 Talang Kelapa  
2009 – 2011 SMP Negeri 41 Palembang  
2011 – 2014 SMA Negeri 14 Palembang  
2014 – 2018 S-1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, September 2018

**Fitri Yanti**



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Fitri Yanti  
NIM : 14190111  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi  
Pembimbing I : Titin Hartini, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	28 Feb 2018	Acc proposal, lanjut Bab I, II, & III	
2.	26 April 2018	Perbaiki Bab I : - format cap - Revisi cap. - Latar Pity Bab II : - hasil the term - definisi - penyusunan Hypothesis Bab III : - Definisi operasional - Sampel. - sub bab	
3.	21 Mei 2018.	Perbaiki Bab I, II, & III	
4.	25 Juni 2018.	Acc Bab I, II, & III. Lanjut Bab IV & V	
5.	2 Agustus 2018	Perbaiki hasil output uji t & pembahasan di Bab IV	





PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Fitriyanti  
NIM : 14190111  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi  
Pembimbing I : Titin Hartini, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6.	9-08-2018.	Perbaiki pembahasan tt, ttas & ttg di Bab IV	
7.	14-08-2018.	output skripsi yg bersih di Uji Revisi & Uji-t.	
8.	15-08-2018.	Jelaskan secara teori & konsep pembahasan kompetensi & Bab IV.	
9.	20-08-2018	Acc Bab IV & V. Siap Diujikan jika lolos cek plagiat	





UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG  
Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Fitri Yanti  
NIM : 14190111  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepribadian, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Wahana Liris Must  
Pembimbing II : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	28-2-2018	Acc Proposal	
2.	5-3-2018	Perbaiki Bab I, perbaiki sistematika penulisan, buat caption kaki	
3.	9-3-2018	Perbaiki tujuan penelitian dan caption kaki	
4.	12-3-2018	Acc Bab I	
5.	14-3-2018	Perbaiki Bab II, sistematika penulisan, indikator, hipotesis, kerangka berfikir	
6.	19-3-2018	Perbaiki hipotesis dan penulisan nomor dan letak pustaka	
7.	21-3-2018	Perbaiki landasan teori, teori harus jelas bersumber dari mana, konsep kemas, dan indikator harus ada pedoman	
8.	26-3-2018	Acc Bab II	
9.	28-3-2018	Perbaiki Bab III, perbaiki teknik analisis data, metode, dll	





UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Fitri Yanti  
NIM : 14190111  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Lilin Musi  
Pembimbing II : Icue Sri Gustiana, SS., M.M

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
10.	12-4-2018	Perbaiki teknik analisis data, metode yang akan dipakai jabarkan semua, buat kutipan berupa pernyataan	
11.	16-4-2018	Acc Bab III	
12.	18-4-2018	Acc kutipan	
13.	9-7-2018	Perbaiki Bab IV, perbaiki penulisan Bab IV pembahasan, rata kanan dan kiri, dll.	
14.	16-7-2018	Acc Bab IV	
15.	18-7-2018	Acc Keseluruhan Bab dan iktud ujian	

## UJI VALIDITAS

### VARIABEL X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,240	,000	1,000**	,240	,000	,64
	Sig. (2-tailed)		,194	1,000	,000	,194	1,000	,0
	N	31	31	31	31	31	31	
X1.2	Pearson Correlation	,240	1	,072	,240	1,000**	,072	,61
	Sig. (2-tailed)	,194		,701	,194	,000	,701	,0
	N	31	31	31	31	31	31	
X1.3	Pearson Correlation	,000	,072	1	,000	,072	1,000**	,63
	Sig. (2-tailed)	1,000	,701		1,000	,701	,000	,0
	N	31	31	31	31	31	31	
X1.4	Pearson Correlation	1,000**	,240	,000	1	,240	,000	,64
	Sig. (2-tailed)	,000	,194	1,000		,194	1,000	,0
	N	31	31	31	31	31	31	
X1.5	Pearson Correlation	,240	1,000**	,072	,240	1	,072	,61
	Sig. (2-tailed)	,194	,000	,701	,194		,701	,0
	N	31	31	31	31	31	31	
X1.6	Pearson Correlation	,000	,072	1,000**	,000	,072	1	,63
	Sig. (2-tailed)	1,000	,701	,000	1,000	,701		,0
	N	31	31	31	31	31	31	
X1	Pearson Correlation	,641**	,617**	,635**	,641**	,617**	,635**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	

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

### VARIABEL X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,594**	,594**	1,000**	,594**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	,594**	1	1,000**	,594**	1,000**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000

	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,594**	1,000**	1	,594**	1,000**	,861**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	1,000**	,594**	,594**	1	,594**	,910**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,594**	1,000**	1,000**	,594**	1	,861**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,910**	,861**	,861**	,910**	,861**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

### VARIABEL X3

#### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	
	Pearson Correlation	1	,478**	,488**	,623**	1,000**	,812**
X3.1	Sig. (2-tailed)		,007	,005	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,478**	1	,710**	,777**	,478**	,853**
X3.2	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,000	,007	,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,488**	,710**	1	,680**	,488**	,811**
X3.3	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,005	,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,623**	,777**	,680**	1	,623**	,905**
X3.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	1,000**	,478**	,488**	,623**	1	,812**
X3.5	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,005	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,812**	,853**	,811**	,905**	,812**	1
X3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

**VARIABEL Y**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,387 <sup>*</sup>	,245	,276	-,044	-,044	,49
	Sig. (2-tailed)		,032	,185	,132	,813	,813	,0
	N	31	31	31	31	31	31	:
Y2	Pearson Correlation	,387 <sup>*</sup>	1	,245	,289	,304	,304	,66
	Sig. (2-tailed)	,032		,184	,115	,096	,096	,0
	N	31	31	31	31	31	31	:
Y3	Pearson Correlation	,245	,245	1	,447 <sup>*</sup>	,040	,040	,58
	Sig. (2-tailed)	,185	,184		,012	,831	,831	,0
	N	31	31	31	31	31	31	:
Y4	Pearson Correlation	,276	,289	,447 <sup>*</sup>	1	,277	,277	,69
	Sig. (2-tailed)	,132	,115	,012		,131	,131	,0
	N	31	31	31	31	31	31	:
Y5	Pearson Correlation	-,044	,304	,040	,277	1	1,000 <sup>**</sup>	,65
	Sig. (2-tailed)	,813	,096	,831	,131		,000	,0
	N	31	31	31	31	31	31	:
Y6	Pearson Correlation	-,044	,304	,040	,277	1,000 <sup>**</sup>	1	,65
	Sig. (2-tailed)	,813	,096	,831	,131	,000		,0
	N	31	31	31	31	31	31	:
Y	Pearson Correlation	,492 <sup>**</sup>	,666 <sup>**</sup>	,580 <sup>**</sup>	,693 <sup>**</sup>	,658 <sup>**</sup>	,658 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**RELIABILITAS**

**VARIABEL X1, X2, X3 DAN Y**

**Case Processing Summary**

	N	%

	Valid	31	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	31	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	4

### HASIL REGERESI

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	25,2903	2,25379	31
X1	23,2903	2,16323	31
X2	19,9032	2,57365	31
X3	21,0968	2,58657	31

#### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,235	,712	,613
	X1	,235	1,000	,047	,168
	X2	,712	,047	1,000	,587
	X3	,613	,168	,587	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,101	,000	,000
	X1	,101	.	,401	,184
	X2	,000	,401	.	,000
	X3	,000	,184	,000	.
N	Y	31	31	31	31
	X1	31	31	31	31
	X2	31	31	31	31
	X3	31	31	31	31

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

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	,769 <sup>a</sup>	,591	,545	1,51948	,591	13,001	3	27	,000

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	90,049	3	30,016	13,001	,000 <sup>b</sup>
Residual	62,338	27	2,309		
Total	152,387	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,876	3,686		1,866	,073		
X1	,172	,130	,165	1,321	,197	,968	1,033
X2	,482	,133	,550	3,612	,001	,652	1,533
X3	,228	,135	,262	1,694	,102	,635	1,574

a. Dependent Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1		3,977	1,000	,00	,00	,00	,00
2		,014	17,124	,04	,24	,27	,09
3		,006	25,439	,03	,00	,60	,91
4		,004	33,159	,93	,76	,13	,00

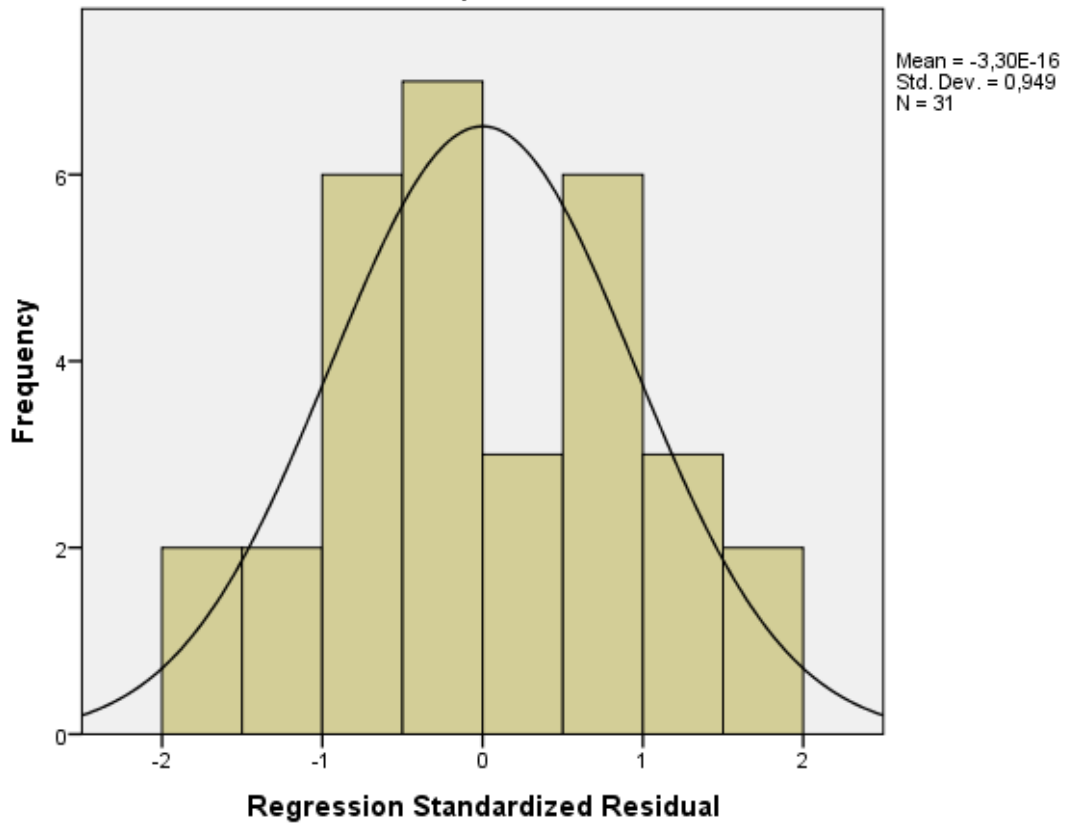
a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21,6333	28,6214	25,2903	1,73252	31
Std. Predicted Value	-2,111	1,923	,000	1,000	31
Standard Error of Predicted Value	,310	,788	,530	,134	31
Adjusted Predicted Value	21,8106	28,7504	25,2537	1,73717	31
Residual	-2,69338	2,86272	,00000	1,44151	31
Std. Residual	-1,773	1,884	,000	,949	31
Stud. Residual	-1,951	2,134	,011	1,033	31
Deleted Residual	-3,26396	3,67417	,03660	1,71540	31
Stud. Deleted Residual	-2,066	2,297	,017	1,065	31
Mahal. Distance	,282	7,099	2,903	1,880	31
Cook's Distance	,000	,323	,050	,081	31
Centered Leverage Value	,009	,237	,097	,063	31

a. Dependent Variable: Y

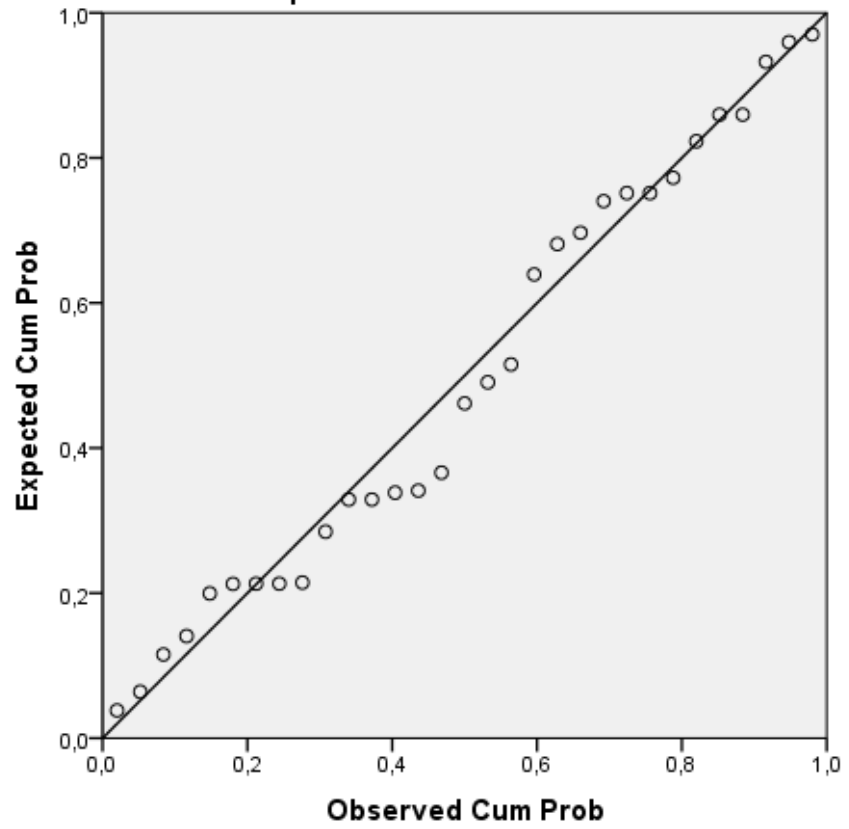
Histogram  
Dependent Variable: Y



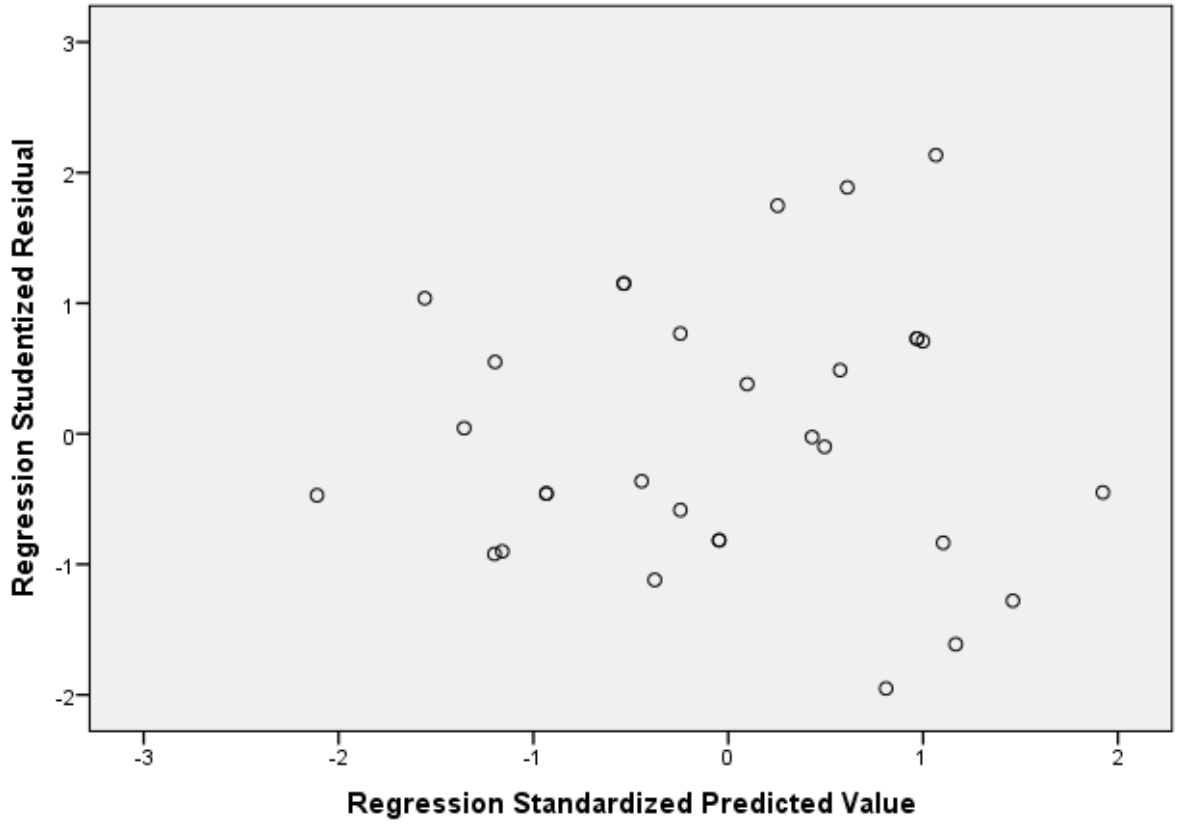


**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

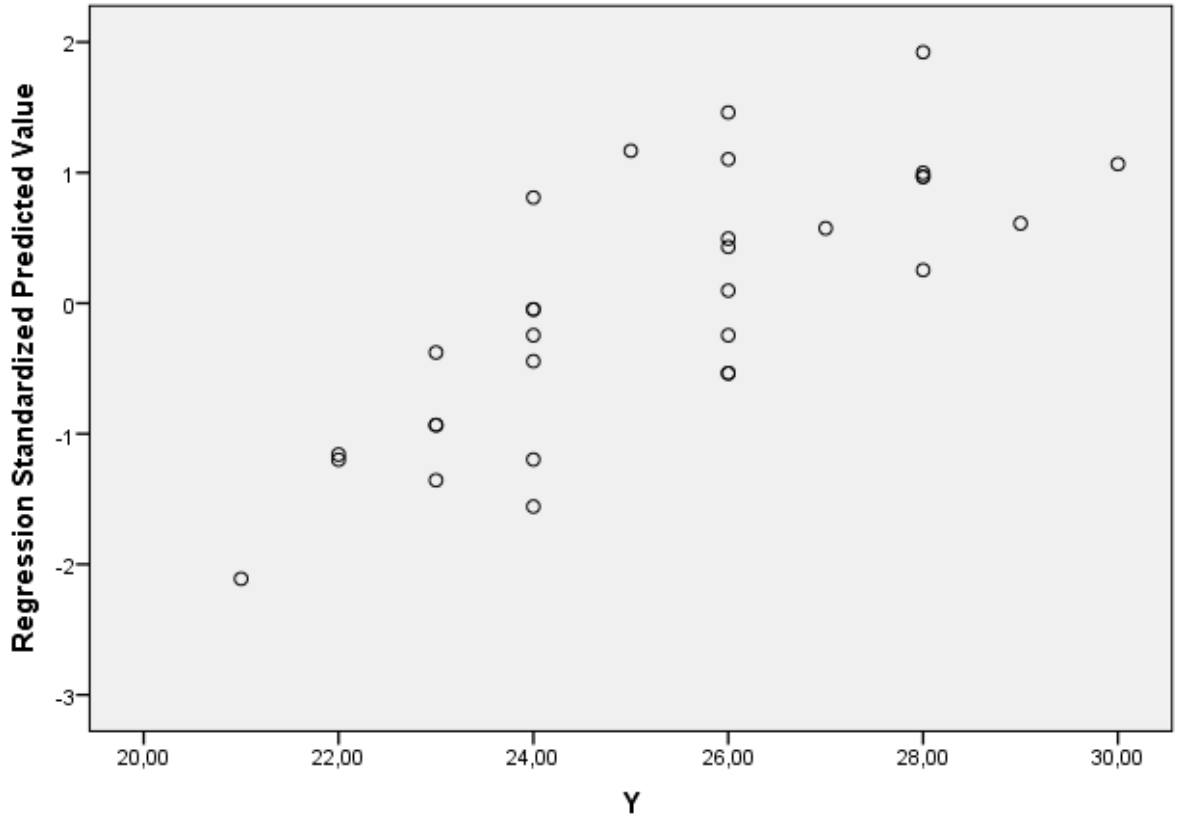
**Dependent Variable: Y**



Scatterplot  
Dependent Variable: Y



Scatterplot  
Dependent Variable: Y



## Hasil SPSS Tabel Koefisien Frekuensi

### KOMPETENSI

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16,1	16,1
	Setuju	21	67,7	83,9
	sangat setuju	5	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0

#### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	12,9	12,9
	Setuju	24	77,4	90,3
	sangat setuju	3	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0

#### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	41,9	41,9
	Setuju	15	48,4	90,3
	sangat setuju	3	9,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0

#### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	16,1	16,1
	Setuju	21	67,7	83,9
	sangat setuju	5	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	4	12,9	12,9	12,9
Setuju	24	77,4	77,4	90,3
sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Netral	13	41,9	41,9	41,9
Setuju	15	48,4	48,4	90,3
sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
18,00	1	3,2	3,2	3,2
20,00	3	9,7	9,7	12,9
22,00	10	32,3	32,3	45,2
24,00	9	29,0	29,0	74,2
26,00	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**KEPRIBADIAN****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	netral	11	35,5	35,5	35,5
Valid	setuju	13	41,9	41,9	77,4
	sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
Valid	netral	3	9,7	9,7	12,9
	setuju	20	64,5	64,5	77,4
	sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
Valid	netral	3	9,7	9,7	12,9
	setuju	20	64,5	64,5	77,4
	sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

#### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	11	35,5	35,5	35,5
	setuju	13	41,9	41,9	77,4
	sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

#### X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
netral	3	9,7	9,7	12,9
Valid setuju	20	64,5	64,5	77,4
sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

### X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14,00	1	3,2	3,2	3,2
16,00	3	9,7	9,7	12,9
18,00	7	22,6	22,6	35,5
Valid 20,00	8	25,8	25,8	61,3
21,00	3	9,7	9,7	71,0
22,00	5	16,1	16,1	87,1
24,00	4	12,9	12,9	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## LINGKUNGAN KERJA

### X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
netral	1	3,2	3,2	3,2
Valid setuju	22	71,0	71,0	74,2
sangat setuju	8	25,8	25,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

### X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2

	netral	2	6,5	6,5	9,7
	setuju	16	51,6	51,6	61,3
	sangat setuju	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	2	6,5	6,5	6,5
	setuju	19	61,3	61,3	67,7
	sangat setuju	10	32,3	32,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	7	22,6	22,6	22,6
	setuju	13	41,9	41,9	64,5
	sangat setuju	11	35,5	35,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

### X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	1	3,2	3,2	3,2
	setuju	22	71,0	71,0	74,2
	sangat setuju	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	



**X3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17,00	3	9,7	9,7	9,7
19,00	5	16,1	16,1	25,8
20,00	10	32,3	32,3	58,1
21,00	1	3,2	3,2	61,3
22,00	3	9,7	9,7	71,0
23,00	2	6,5	6,5	77,4
25,00	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**KINERJA KARYAWAN****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
netral	4	12,9	12,9	16,1
setuju	23	74,2	74,2	90,3
sangat setuju	3	9,7	9,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	5	16,1	16,1	16,1
setuju	21	67,7	67,7	83,9
sangat setuju	5	16,1	16,1	100,0
Total	31	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	3,2	3,2	3,2
netral	4	12,9	12,9	16,1
Valid setuju	19	61,3	61,3	77,4
sangat setuju	7	22,6	22,6	100,0
Total	31	100,0	100,0	

#### Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
netral	2	6,5	6,5	6,5
Valid setuju	17	54,8	54,8	61,3
sangat setuju	12	38,7	38,7	100,0
Total	31	100,0	100,0	

#### Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
netral	1	3,2	3,2	3,2
Valid setuju	13	41,9	41,9	45,2
sangat setuju	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

#### Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
netral	1	3,2	3,2	3,2
Valid setuju	13	41,9	41,9	45,2
sangat setuju	17	54,8	54,8	100,0
Total	31	100,0	100,0	

## Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21,00	1	3,2	3,2	3,2
22,00	2	6,5	6,5	9,7
23,00	4	12,9	12,9	22,6
24,00	7	22,6	22,6	45,2
25,00	1	3,2	3,2	48,4
Valid 26,00	8	25,8	25,8	74,2
27,00	1	3,2	3,2	77,4
28,00	5	16,1	16,1	93,5
29,00	1	3,2	3,2	96,8
30,00	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	