

## PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI SYARIAH BANGKINANG

<sup>1)</sup> Yudi Syaputra <sup>2)</sup> Arman

<sup>1)</sup> Alumni Program Studi Manajemen STIE Bangkinang  
<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Manajemen Pada STIE Bangkinang

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance at Bank Mandiri Syariah Bangkinang. The analysis used as many as 34 people. The research approach used is quantitative with multiple linear regression analysis models. The technique of data collection is done by observing directly on the object of research and giving questionnaires to employees of Bank Mandiri Syariah Bangkinang. From the results of the analysis it can be concluded that, there is a significant simultaneous and partial variable effect between competence and work environment on employee performance at Bank Mandiri Syariah Bangkinang. Hypothesis testing is done by the F test and t test, based on simultaneous testing (together) and partial testing (individual). Competence and work environment affect the performance of Bank Mandiri Syariah Bangkinang.*

**Keywords :** *Competence, Work Environment and Employee Performance*

### Pendahuluan

Perbankan sebagai suatu lembaga keuangan kepercayaan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian, sehingga dapat dikatakan bank merupakan urat nadi dari sistem keuangan yang beraktifitas menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito dll, yang kemudian dana yang terkumpul dari masyarakat tersebut disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Sebagai badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa, kepercayaan dari semua pihak yang terkait adalah hal yang sangat penting baik, bagi pemilik dan pengelola bank maupun masyarakat sebagai pengguna jasa bank.

Salah satu kegiatan bank yang sangat penting dan utama adalah menyalurkan kredit kepada masyarakat, baik kredit perorangan maupun kredit lembaga atau kredit perusahaan, sehingga pendapatan bank dari kredit yang merupakan bunga merupakan sumber utama pendapatan bank. Bila diperhatikan neraca bank akan terlihat bahwa sisi aktiva bank akan didominasi oleh besarnya jumlah kredit. Demikian juga bila diamati dari sisi pendapatan bank, akan ditemui bahwa pendapatan terbesar bank adalah dari pendapatan bunga dan provisi atau komisi kredit.

Bank Mandiri Syariah adalah sebuah perusahaan yang bertujuan untuk peningkatan pengembangan perbankan yang mengembangkan nilai-nilai idealisme usaha dan mengoptimalkan serta meningkatkan fungsi pengawasan dalam mendukung nilai-nilai rohani untuk membangun perbankan Indonesia yang lebih baik. Oleh sebab itu, Bank Mandiri Syariah yang ada di Bangkinang, Kabupaten Kampar, mencoba untuk mengayomi keinginan masyarakat tersebut dengan menciptakan sebagai kondisi yang baik agar masyarakat lebih tertarik untuk menjadi nasabah, baik sebagai penyimpan dana maupun sebagai peminjam dana.

Di dalam peningkatan pengembangan Bank Mandiri Syariah karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kinerja menurut Fahmi (2014:33) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat terhadap perusahaan yang mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Jika pelaksanaan pekerjaan telah sesuai atau bahkan melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan tersebut berhasil dikerjakan dengan baik, begitu juga sebaliknya. Melalui kompetensi para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan. Kelebihan dan kekurangan yang terjadi akan menjadi suatu kemampuan bagi perkembangan mereka di masa yang mendatang.

Pada dasarnya kompetensi berarti pengamatan dan pengukuran sesuatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian seorang karyawan harus benar-benar memiliki kompetensi yang memadai. Menurut Yamin (2010:7) mendefinisikan kompetensi karyawan adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penugasan pengetahuan yang berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Selain kompetensi lingkungan kerja salah satu faktor dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:12) adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi dan lingkungan kerja karyawan Bank Mandiri Syariah dapat dilihat dari masih kurangnya kinerja karyawan dalam mencapai target. Kompetensi dan lingkungan kerja tidak membuat karyawan dapat mencapai target dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang, dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Menurut Smith dalam Mulyasa (2015:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional

suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Dessler (2010:513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Malthis dan Jackson (2011:82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, Hubungan mereka dengan organisasi.

### **Kompetensi**

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut Echols dan Shadly (2010:7) Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar”. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu) dan keterampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Dapat juga dikatakan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata. Jadi kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, ketrampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/ pemerintah. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009:25) menyatakan

kompetensi karyawan merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku karyawan yang penuh arti. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi karyawan adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu , meliputi; latar belakang pendidikan, pengalaman, etos kerja, penataran, dan pelatihan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kompetensi karyawan, misalnya iklim kerja, kebijakan organisasi, lingkungan sosial kerja, sarana dan prasarana. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kompetensi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kompetensi karyawan perlu dikaji faktor-faktor yang kemungkinan besar pengaruhnya menurut Sartain (seorang ahli psikologi Amerika) dalam M. Ngalim Purwanto (2012:72). Sebagai keperluan analisis penelitian, berikut ini akan diuraikan kajian teori tentang tiga faktor internal, yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman, dan etos kerja.

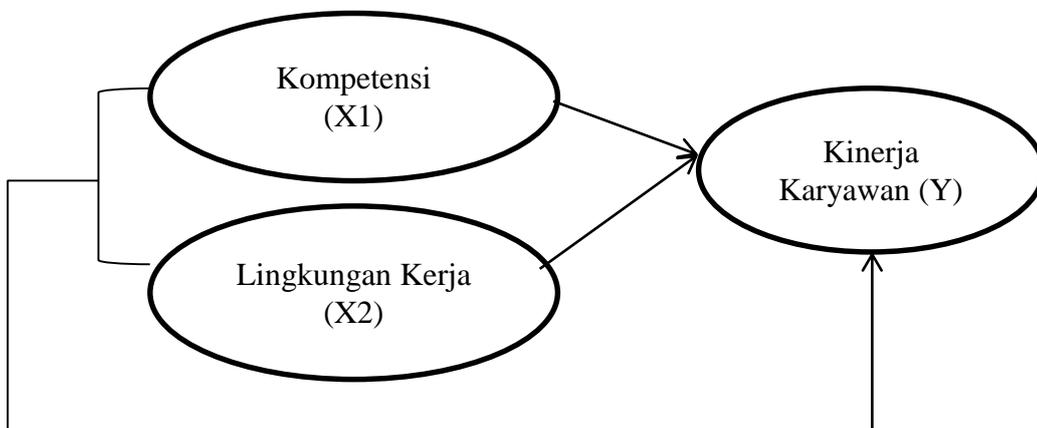
**Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah Sirkulasi Udara, Pencahayaan di ruang kerja, Kebisingan, Fasilitas.

**Model Penelitian**

Bertitik tolak dari konsep teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan kerangka dengan menggunakan variabel independent yaitu Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga secara simultan dan parsial kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang.

**Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*. Adapun penentuan jumlah sampel yang di kemukakan adalah sebesar 34 orang responden. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan,  $\alpha$  = Konstanta sebagai titik potong,  $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi,  $X_1$  = Kompetensi,  $X_2$  = Lingkungan Kerja dan  $\epsilon$  = *Error Term*. Selanjutnya Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t dengan nilai *alpha* 5%.

**Hasil Penelitian**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.362	4.838
Kompetensi	.779	.166
Lingkungan Kerja	.482	.152

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Olahan 2019**

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah bernilai positif 12,362 artinya *kompetensi* dan *lingkungan kerja* bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 12,362. Nilai koefisien regresi variabel *kompetensi* ( $\beta_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,779, artinya setiap peningkatan variabel *kompetensi* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,779 satuan dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel *lingkungan kerja* ( $\beta_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,482 artinya setiap peningkatan variabel *lingkungan kerja* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,482 satuan dengan asumsi variabel lain konstan dan begitu juga sebaliknya.

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2590.959	2	1295.48	67.408	.000 <sup>b</sup>
	Residual	595.776	31	19.219		
	Total	3186.735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan 2019

Pada Tabel 3 diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya variabel *kompetensi* dan *lingkungan kerja* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Dari analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	t	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	4,691	,000	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	3,163	,003	0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh signifikan dari variabel *kompetensi* (X<sub>1</sub>) sebesar 0,000. Berdasarkan hasil signifikan yang didapat, ternyata signifikan variabel *kompetensi* lebih kecil dari 0,05 (0,004 > 0,05), artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *kompetensi* terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. Variabel *lingkungan kerja* (X<sub>2</sub>) diperoleh sebesar 0,003. Berdasarkan hasil signifikan yang didapat, ternyata signifikan variabel *lingkungan kerja* lebih kecil dari 0,05 (0,005 < 0,05), artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel *lingkungan kerja* terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan Uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*) menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang.

Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. Tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan Bijaksana dalam mengambil keputusan, Responden menganggap usaha keras dalam memperbaiki kinerja karyawan adalah salah satu bentuk dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti mengemukakan hasil oleh penelitian yang dilakukan Ar. Nefrida (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Sempurna Medan. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang. Tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.

## Simpulan

1. Telah dilaksanakan penelitian pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang dengan hasil uji simultan (uji-f) sebesar 67.408 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu,  $0,000 < 0,005$ .
2. Telah dilaksanakan penelitian pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah Bangkinang dengan hasil uji secara parsial (uji-t) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung variabel kompetensi sebesar 4.691 dengan nilai signifikan 0,000 dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3.163 dengan nilai signifikan 0,003.

## Daftar Pustaka

- Dessler, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisa Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- John M. Echols dan Hassan Shadily. 2010. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta
- Mulyasa, E, Standar, 2009, *kompetensi* : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2015, *kinerja*: PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ngalim Purwanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada MediaGroup, Jakarta.
- Yamin, M. Maisah. 2010. *Standarisasi Kompetensi kinerja*: GP. Press, Jakarta.