

**PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TRANS COFFEE
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

FERDIANTO HANADINATA

NPM : 1601110034


**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FERDIANTO HANADINATA
Nomor Pokok : 1601110034
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap
Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11/06/2020 Pembimbing I : 
: **Syaiful Sahri, SE, M.Si**
NIDN. 0220085901

Tanggal 11/06/2020 Pembimbing II : 
: **Umi Hasanah, SE, MM**
NIDN. 0220016002

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.SI., Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401



MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Jujurlah dimanapun kita berada dan dalam situasi apapun karena kejujuran akan membawamu kepada kemudahan untuk menempuh atau mengambil suatu jalan, meskipun kejujuran akan terasa menyakitkan diawal tapi akan indah kedepannya”

“Berbuat baiklah setiap saat dan perlakukanlah orang lain selayaknya diri kita ingin diperlakukan karena semua yang kita lakukan akan kembali ke diri kita sendiri ujungnya”

Kupersembahkan kepada :

- 1. Kedua orang tua yang sangat saya cintai**
- 2. Kedua saudara saya yang saya banggakan**
- 3. Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat-nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Coffee Palembang. Dalam penulisan skripsi ini saya menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajiannya yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang saya miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu saya mengucapkan syukur kepada tuhan yang maha esa dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj Nyimas Manisah,MP. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.,M.SI.,Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. ibu Mariyam Zanariah,SE,MM Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

4. Bapak Syaiful Sahri,SE,M.Si selaku Pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran penulisan skripsi ini.
5. Ibu Umi Hasanah,SE,MM selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Wartono,SE,M.Si selaku Pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan saran yang baik.
7. Seluruh Bapak/ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Kedua orang tuaku, kakak dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan material serta doa yang tak pernah habisnya.
9. Sahabat-sahabat Manajemen yang telah memberikan dukungan dan informasinya
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapat lindungan dan kasih sayangnya. *Amin ya robbal alamin*

Palembang, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Kompetensi.....	7
2.1.2 Iklim Kerja.....	18
2.1.3 Kinerja.....	25
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	33
2.3 Kerangka Berpikir.....	34

2.4 Hipotesis Penelitian	35
--------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Sampling.....	40
3.4 Rancangan Penelitian.....	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	41
3.5.1 Variabel Penelitian.....	41
3.5.2 Definisi Operasional.....	42
3.6 Instrument Penelitian.....	43
3.6.1 Uji Validitas.....	43
3.6.2 Uji Realibilitas.....	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Analisis Data Deskriptif.....	45
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial.....	46
3.7.3 Regresi Linear Berganda.....	47
3.7.4 Koefisien Korelasi.....	48
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	49
3.8 Uji Hipotesis	49
3.8.1 Uji F (Simultan / Bersama-sama).....	49
3.8.2 Uji t (Individual / Parsial).....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Trans Coffee Palembang.....	54
4.1.2 Visi dan Misi PT. Trans Coffee Palembang.....	55

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	56
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	59
4.2.1 Uji Validitas.....	59
4.2.2 Uji Realibilitas.....	63
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	65
4.2.4 Uji Normalitas.....	66
4.2.5 Regresi Linear Berganda.....	68
4.2.6 Analisis Korelasi.....	69
4.2.7 Uji Hipotesis.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jadwal kegiatan penulisan skripsi.....	36
3.2 Skala likert pengukuran	38
3.3 Jumlah sampel.....	39
3.4 Definisi operasional variabel.....	42
3.5 Interpretasi nilai.....	49
4.1 Hasil uji validitas.....	59
4.4 Hasil uji realibilitas.....	64
4.7 Data deskriptif penelitian.....	66
4.8 Hasil uji Normalitas.....	67
4.9 Hasil uji linear berganda.....	68
4.10 Hasil analisis korelasi.....	70
4.11 Hasil uji determinasi.....	70
4.12 Hasil uji F.....	71
4.13 Hasil uji t.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka berpikir penelitian.....	34
1.2 Struktur organisasi PT. Trans Coffee Palembang.....	56

ABSTRAK

FERDIANTO HANADINATA, PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRANS COFFEE PALEMBANG,

dibawah bimbingan ibu Umi Hasanah, SE,MM dan Bapak Saiful Sahri, SE,M.Si. Skripsi ini pada dasarnya membahas tentang pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Coffee Palembang. Populaasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Trans Coffee Palembang berjumlah 39 orang. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik *sampling jenuh*. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 39 orang.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja secara bersama - sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang dengan nilai sig.F sebesar $0,000 < 0,05$.terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Coffee Palembang dengan nilai sig.t sebesar $0,366 > 0,05$. terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang dengan nilai sig.t sebesar $0,000 < 0,05$. Korelasi (R) variabel kompetensi dan iklim kerja dengan kinerja lebih besar dari $\alpha(0,05)$ ditunjukkan dengan nilai *Pearson Correlation* variabel kompetensi sebesar 0,154 dan Iklim Kerja sebesar 0,676 artinya menunjukkan hubungan yang kuat dan bersifat positif (searah). koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,470 atau 47% variabel kinerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel kompetensi dan iklim kerja sedangkan sisanya 53% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti pelatihan karyawan, insentif dan lain-lain.

Keyword : Kinerja, Kompetensi, dan iklim kerja

RIWAYAT HIDUP

Ferdianto Hanadinata, dilahirkan di desa ujan mas baru pada tanggal 12 April 1993 dari pasangan Bapak Ali Hanafiah dan Ibu Mulyana, anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2004 di SD Negeri No.1 desa ujan mas baru, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2008 di SMP Negeri 4 Muara Enim dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas tahun 2011 di SMK Negeri 2 muara enim. Pada tahun 2016 masuk di Universitas Tridianti Palembang. Sekarang bekerja di PT. Bumi Berkah Boga

Palembang, Maret 2020

Ferdianto Hanadinata

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ferdianto Hanadinata
Nomor Pokok : 1601110034
Jurusan /prog.studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja terhadap
Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



Penulis,

Ferdianto Hanadinata

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	81
2. Data penelitian.....	81
3. Hasil uji Reliabilitas.....	84
4. Regresi Linear Berganda.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para karyawan yang terdapat dalam setiap perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang

memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berpean pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian *knowledge*, *skill*, *expertise* dan *behavior* yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisis lebih luas terhadap *attributes* dan perilaku individu. *Attributes* terdiri dari *knowledge*, *skill*, dan *expertise*. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang. Misalnya untuk fungsi profesional, manajerial, atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Indikator penilaian kinerja di perusahaan-perusahaan pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan,

pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan *skill* dan *knowledge* yaitu komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis.

Disamping kompetensi, iklim kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen. Pentingnya iklim kerja yang kondusif selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. *Output* berupa tingginya kinerja pegawai, produktifitas tinggi merupakan gambaran lingkungan kerja yang telah bersinar sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang tinggi dari suatu organisasi.

PT. Trans Coffee bergerak dibidang food and beverage service, produk yang dijual antara lain seperti minuman ice blended yang sangat menjadi menu minuman andalan dari PT. Trans Coffee, selain dari ice blended terdapat juga minuman lain diantaranya ada minuman panas seperti americano, latte, dan tea. PT. Trans coffee juga menjual makanan diantaranya ada cake, muffin, pastry, pasta, dan burger yang bisa kita pesan dan dinikmati di tempat ataupun take away.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti belum sepenuhnya terwujud kinerja karyawan PT. Trans Coffee Palembang menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, belum optimalnya pencapaian iklim kerja yang dinamis di PT. Trans Coffee Palembang, belum terlaksananya fungsional manajemen pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dalam memberikan bimbingan dan pengendaliannya pada arah kemajuan kinerja yang optimal sehingga dibutuhkan motivasi dari pemimpin, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja, kurangnya komitmen karyawan terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik dan evaluasi kinerja karyawan karyawan yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap karyawan belum berjalan secara insentif. Selain faktor diatas terdapatfaktor lain yanag tidak diteliti seperti pelatihan karyawan, disiplin, diklat, lingkungan kerja yang baik insentif dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja dapat dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Coffee Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kompetensi dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang?
- b. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang?
- c. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

- a. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang.
- b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Trans Coffee Palembang
- c. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trans Coffee Palembang?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Trans Coffee Palembang dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja.

c. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma 2010. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta
- Davis, Keith 2011. *Fundamental Organization Behavior*. McGraw Hill Company,
New Delhi
- Hasibuan, 2011. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta.
Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi
Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Nawawi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*,
Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas
Tridinanti Palembang Tahun 2014.
- Rahmat, Jalaludin, 2009. *Psikologi Komunikasi*, PT. Remaja Rosdakarya,
Bandung
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 2010. *Competence Work : Model for
Superior Performance*. John Wiley and Sons, inc.
- Suprpto, Tommy. 2009. *Pengantar Teori Komunikasi*. Yogyakarta : Media
Pressindo.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE
YKPM.

Toulson, P & Smith, M. 2014. *The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perception of Personal Management Practice*. Journal Public Relations Management.

Werther, William B & Keith Davis. 2010. *Human Resources Management and Personal Management*. Fifth ed. Irwin Mc Grwa Hill. Boston

