



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA TOKO MINA**

Oleh:

Adhetia Teddy Bujana	(2112010276)
Restin Meilina, S.E, M.M	(0721058605)
Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M	(0715127402)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

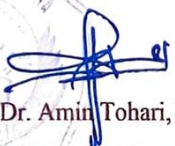
1. Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Mina
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Adhetia Teddy Bujana
 - b. NPM : 2112010276
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dusun Sugihwaras, Desa Babadan, Kec. Patianrowo, Kab. Nganjuk
 - e. Telp./HP : 0882009811924
 - f. Email : adetiateddy86@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 5 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui,
Kaprodi Manajemen

Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 2 Juli 2025
Ketua,

Adhetia Teddy Bujana
NPM. 2112010276

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan ke Hadiran Allah Tuhan Yang Maha kuasa. Karena hanya atas perkenaan-Nya tugas penyusunan laporan penelitian ini dapat diselesaikan. Laporan penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada kesempatan ini di ucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing 1
4. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M selaku Dosen Pembimbing 2
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu dan wawasannya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Kepada kedua orang tua penulis, Ibu Tri Wulandari dan Bapak Edi Siswanto. Terima kasih atas waktu, materi, dan doa yang senantiasa dihaturkan kepada penulis demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan penulisan laporan penelitian.
7. Seluruh teman-teman manajemen Angkatan 2021 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama penulisan laporan penelitian.
8. Kepada saudari Umi Khotimah yang telah mendampingi serta memberikan semangat, waktu, dan doa yang senantiasa dihaturkan kepada penulis demi kelancaran dalam menyelesaikan penulisan laporan penelitian.
9. Kepada saudara Ilhamsar Fadli Yusuf dan Bisma Ziyad Arafat yang sudah memberikan support serta saran dalam penyusunan laporan ini
10. Yang terakhir terima kasih saya ucapkan untuk diri saya sendiri Adhetia Teddy Bujana atas semua kerja keras dan semangatnya dalam menyelesaikan laporan penelitian.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kediri, 2 Juli 2025



Adhetia Teddy Bujana

NPM. 2112010276

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Mina. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti terdiri dari karyawan Toko Mina, dengan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Mina. Namun secara individual kompetensi (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan komunikasi (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, selanjutnya lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Customized R Square sebesar 0,815 menunjukkan bahwa kompetensi (X1), komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 81,5%. Maka dapat diartikan bahwa masih terdapat variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 18,5%.

Kata kunci: Kinerja karyawan, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	2
BAB II : KAJIAN TEORI	5
A. Kinerja Karyawan	5
B. Kompetensi.....	6
C. Komunikasi	8
D. Lingkungan Kerja	9
BAB III : METODE PENELITIAN	12
A. Deskripsi Metode Penelitian	12
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	12
C. Sasaran Penelitian	13
D. Instrumen Penelitian	13
E. Prosedur Analisis Data	18
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	23
A. Hasil Penelitian	23
B. Pembahasan	39
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	14
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	14
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	16
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	18
Tabel 4.1 Data Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan.....	24
Tabel 4.2 Data Tanggapan Variabel Kompetensi	27
Tabel 4.3 Data Tanggapan Variabel Komunikasi.....	30
Tabel 4.4 Data Tanggapan Variabel Lingkungan Kerja	32
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	36
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Determinasi	37
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Uji Normalitas	34
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian	46
Lampiran 2. Surat Balasan/Keterangan Melakukan Penelitian Dari Perusahaan	47
Lampiran 3. Instrumen Penelitian.....	48
Lampiran 4. Tabulasi Kuesioner	49
Lampiran 5. Dokumentasi.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu bisnis dalam menghadapi para pesaingnya tentu saja melibatkan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kemajuan sumber daya manusia dipengaruhi oleh tiga faktor utama: teknologi, pendidikan, dan ilmu pengetahuan. Artinya, perkembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari kemajuan yang terjadi di bidang-bidang tersebut. (Fauzi, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia tersebut sangat diperlukan untuk mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia utama yang diperlukan bisnis untuk meraih kesuksesan adalah karyawan. Bisnis harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang dapat membuat karyawan puas dan berkinerja tinggi. Faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya adalah peran kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak bagus bagi perusahaan, sehingga perusahaan harus terus mendorong para karyawan untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang baik dan optimal (Hanafi & Yohana, 2017). Suatu organisasi harus dapat mempersiapkan seluruh karyawan yang mumpuni untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan fasilitas yang tersedia di perusahaan (Agustini, 2019). Dengan demikian banyak perusahaan yang melakukan seleksi karyawan yang berkualitas, karyawan punya etos kerja yang besar dan menjalankan kinerjanya dengan baik berperan penting dalam tercapainya tujuan dan target suatu perusahaan. Beberapa hal yang diperhatikan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja adalah kompetensi, komunikasi, dan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman.

Seperti yang disampaikan oleh (Kurniawati, 2020) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan landasan keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh karyawan. Kompetensi merupakan aspek yang harus dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensinya maka seorang karyawan akan mudah untuk berkembang dan berpeluang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang

lainnya. Kompetensi dapat dipahami sebagai serangkaian kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai-nilai, keyakinan, motif, dan perilaku. Semua ini diperlukan untuk melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien, seorang karyawan membutuhkan kompetensi agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan mencapai kesuksesan (Kurniawan & Wijayanti, 2021).

Selain dari kompetensi faktor yang juga mempengaruhi dari kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan tombak utama dalam mensukseskan kinerja karyawan, tanpa adanya komunikasi yang baik antar karyawan maka akan sulit untuk mencapai pencapaian suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh (Ighfirlana & Arifin, 2019) Komunikasi adalah tindakan setiap individu menyampaikan pesan kepada individu lain dengan tujuan memberikan informasi atau meningkatkan kemampuan berbicara, baik dilakukan secara diam-diam maupun dengan suara keras, Komunikasi tidak saja hanya berlangsung antara atasan dan bawahan melainkan juga antar rekan kerja, melalui adanya komunikasi yang menguntungkan antar rekan kerja diangankan dapat membangun kekerabatan yang harmonis pada perusahaan dan ditegaskan dapat berpengaruh secara substansial terhadap kinerja karyawan (Fauzi, 2022). Berkomunikasi yang baik selain dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, komunikasi juga mampu memberikan kenyamanan bagi seseorang karyawan pada tempat di mana dia bekerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sunarsi, 2020) kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan berkonsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja (Sunarsi, 2020). Dan juga lingkungan kerja secara keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang bersih

adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan kenyamanan. kemudian penerangan yang cukup tidak menyilaukan cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya dan juga pergantian *shift* karyawan harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja karyawan maka akan mengurangi resiko karyawan sakit akibat terlalu banyak jam kerja serta jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan, jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari perusahaan sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi karyawan (Sedarmayanti, 2019).

Toko Mina adalah suatu swalayan yang mengalami masalah terkait kinerja karyawan. Masalah yang terjadi di lapangan yaitu terkait lingkungan kerja yang kurang kondusif hal ini ditunjukkan dengan hubungan antar karyawan beberapa masih kurang erat, komunikasi yang kurang efektif antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan kebingungan mengenai tugas dan tanggung jawab. Hal ini bisa berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, karyawan Toko Mina juga tidak pernah mendapatkan pelatihan untuk peningkatan kompetensi sehingga perlu analisis terkait kompetensi karyawan. Berdasarkan informasi latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Karena itu penulis mengangkat judul : Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Mina

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Mina?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Mina?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Mina?

4. Apakah kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan Toko Mina?