

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIJAYA PUTRA SEJAHTERA

Septian Dwi Cahyo¹, Nurleila Jum'ati²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: 19052004@student.uwp.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of competence, work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Prosperous Trijaya Putra. The sample in this study is PT. Prosperous Trijaya Putra. The sampling technique in this study used a non-probability sampling technique, namely purposive sampling, with a total of 61 respondents. Statements are given using a questionnaire. Responses from respondents were analyzed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 21. This study uses multiple linear regression analysis. Hypothesis testing is done partially (t-test) and simultaneously (F-test). The results of this study indicate that competence, work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, competence and work discipline affect employee performance. But the work environment has no effect on employee performance. The independent variable in this study has an influence of 44.7% on employee performance and the rest is influenced by other variables that are not in this study.*

Keywords: *Competence, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera. Sampel pada penelitian ini adalah PT. Trijaya Putra Sejahtera. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik non probability sampling yaitu purposive sampling berjumlah 61 responden. Pernyataan diberikan menggunakan kuesioner. Tanggapan dari responden di analisis menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 21. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial (uji-t) dan secara simultan (uji-F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam suatu perusahaan sebagai penunjang keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan supaya tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara

optimal, agar dapat memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan tersebut. Menurut Molengraff (dalam Muhammad, 2002) pengertian perusahaan dari sudut pandang ekonomi adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Mengacu pada Undang-Undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, maka perusahaan didefinisikan sebagai setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan tujuan mendapatkan keuntungan atau laba. Perusahaan tidak hanya mengejar pencapaian produktifitas saja namun juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaian. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas serta kedisiplinan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Ditemukan hasil dari kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja Sunarto et al., (2020). Sehingga kinerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan. Secara etimologis kinerja disamakan dengan performace pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu perlu diperhatikan oleh PT. Trijaya Putra Sejahtera supaya dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Lumanauw (2022), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian Angelica (2018) dan Mogot (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dikemukakan oleh Suhardi (2017) serta hasil penelitian Samiran et al. (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kompetensi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimanapun baik kompetensi seorang karyawan, bila tidak memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan, maka kinerjanya juga tidak baik. Menurut Sugiarti (2020), Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Handayani (2021), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Arianto (2022), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Arifin (2022), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Namun menurut Enriko & Arianto (2022), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan penelitian yang telah dikaji oleh beberapa penulis sebelumnya dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi adalah kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan karena rasa puas dalam bekerja mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya motivasi dalam bekerja, tidak terjalannya kerjasama antar karyawan, serta banyak karyawan yang datang terlambat dan pada akhirnya mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Serta hasil pengamatan PT. Trijaya Putra Sejahtera sebagai steel distributor dan wholesaler, yang diikuti pengembangan variasi produk yang disediakan hingga plat baja, pipa besi, dan lain- lain, yang semula usaha dagang beralih secara profesional menjadi perseroan terbatas PT. Trijaya Putra Sejahtera dengan mengembangkan sistem operasional, manajemen dan menaungi beberapa lini usaha.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Borman & Motowidlo (1997) mengatakan “Employee performance is an important outcome to seek for an organization. Employee performance is a judgement of the extent to which an employee’s behaviors facilitate organizational goal attainment”. Artinya “Kinerja karyawan adalah hasil yang penting untuk dicari oleh sebuah organisasi. Kinerja karyawan adalah penilaian sejauh mana perilaku karyawan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Riniwati (2016) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kompetensi

Menurut Retningjati & Yunita (2018) bahwa kompetensi yaitu kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain kompetensi ialah hal-hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Satato et al, 2022). Sedangkan menurut UU no 13 tahun 2003 tentang kompetensi, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari berbagai definisi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja (Purnami & Utama, 2019). Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar

tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan, kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Sari et al, 2020).

Dari berbagai definisi maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah hubungan kerja antar karyawan dalam berbagai situasi dan kondisi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada individu tersebut (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2019).

Dari berbagai definisi maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif metode eksplanatori. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT Trijaya Putra Sejahtera Surabaya yang berjumlah 61 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probability sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan uji statistik deskriptif, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 59 orang atau 96,7% sisanya sebanyak 2 orang atau 3,3% adalah perempuan. Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan di PT. Trijaya Putra Sejahtera adalah laki – laki. Responden dalam penelitian ini adalah usia 23 – 27 Tahun yaitu sebanyak 21 orang responden atau 34,4%. Kemudian Usia 18 – 22 Tahun sebanyak 14 orang responden atau 23,0%, Usia 28 – 27 Tahun sebanyak 13 orang atau 21,3% dan Usia > 32 tahun sebanyak 13 orang atau 21,3%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera adalah berusia 23 – 27 Tahun. Responden dalam penelitian ini adalah SMA Sederajat yaitu sebanyak 51 orang responden atau 83,6%. Kemudian Sarjana sebanyak 7 orang responden atau 11,5% dan Diploma sebanyak 3 orang atau 4,9%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera adalah berpendidikan SMA Sederajat. Responden dalam penelitian ini adalah > 5 Tahun yaitu sebanyak 31 orang responden atau 50,8%. Kemudian 2 – 5 Tahun sebanyak 15 orang responden atau 24,6%, 1-2 Tahun sebanyak 13 orang atau 21,3% dan Usia < 1 Tahun sebanyak 2 orang atau 3,3%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera adalah lama bekerja > 5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan korelasi Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan

(Y). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu mengkorelasikan antara skor butir instrumen dengan skor total, dengan besar r dapat di hitung dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau alat ukur yang digunakan bisa dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi dapat dilihat jika nilai signifikansi dari 12 pernyataan 0,000 dengan sampel 61 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel maka data dari 12 pernyataan tersebut diatas dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat jika nilai signifikansi dari 8 pernyataan 0,000 dengan sampel 61 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel maka data dari 8 pernyataan tersebut diatas dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat jika nilai signifikansi dari 16 pernyataan 0,000 dengan sampel 61 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel maka data dari 16 pernyataan tersebut diatas dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat jika nilai signifikansi dari 8 pernyataan 0,000 dengan sampel 61 responden, maka pernyataan dianggap valid karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan jika di ukur dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel maka data dari 8 pernyataan tersebut diatas dianggap valid karena r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Kompetensi	0,876	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,809	Reliabel
Disiplin Kerja	0,817	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,630	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2023)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan suatu instrument dinyatakan reliabel jika koefisien Cronbach Alpha $>$ 0,6. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach s Alpha $>$ 0,6 maka variabel – variabel dalam penelitian ini telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendektesi apakah residual berdistribusi normal

atau tidak yaitu dengan analisis grafik (grafik histogram dan grafik *normal probability plot*) dan analisis dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

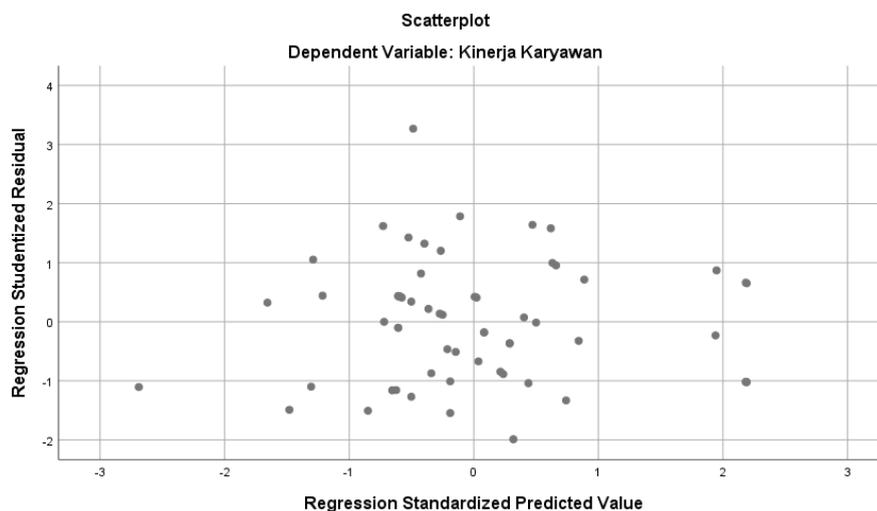
Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,200 yang artinya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Gejala multikolinieritas yang tinggi dapat menyebabkan standar kesalahan dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas menjadi sangat tinggi. Dari hasil uji di dapat suatu hasil yaitu apabila suatu variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < dari 10 maka dapat dikatakan bahwa data yang kita uji tidak memiliki multikolinieritas. Variabel X1 (Kompetensi) memiliki nilai tolerance 0,437 > 0,10 dan nilai VIF 2,289 < 10. Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai tolerance 0,319 > 0,10 dan nilai VIF 3,134 < 10. Variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai tolerance 0,342 > 0,10 dan nilai VIF 2,928 < 10. Sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam menguji gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan cara dengan melihat grafik scatterplot dengan melihat adanya pola tertentu. Jika tidak ada pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas ,di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut gambar dari uji Heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterosketastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa ada pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang tidak jelas serta menyebar di atas, di bawah atau disekitar angka 0 maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji besarnya pengaruh beberapa variabel independen atau variabel bebas yaitu kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik regresi linier berganda, dengan menggunakan *software SPSS 21.0 for windows* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Nilai Koefisien	Keterangan
(Constant)	15.679	Positif
Kompetensi	0,126	Positif
Lingkungan Kerja	- 0,416	Negatif
Disiplin Kerja	0,403	Positif

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda yang di lakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.679 + 0.126 X1 - 0.416 X2 + 0.403 X3 + 3,313$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trijaya Putra Sejahtera. Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta = Nilai konstanta yang di peroleh 15.5679. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen (kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) tidak ada atau bernilai nol , maka tingginya Kinerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 15.679.
2. Nilai koefisien komptensi (B1) sebesar 0,126 Menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi ditingkatkan maka akan meningkatkan adanya kinerja karyawan sebesar 0,126, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja (B2) sebesar (-0,416) Menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja diturunkan maka akan menurunkan adanya kinerja karyawan sebesar (-0,416), dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau tetap. Dalam hal ini lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Putra Sejahtera yang dijelaskan dalam pembahasan.
4. Nilai koefisien disiplin kerja (B3) sebesar 0,403 Menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan adanya kinerja karyawan sebesar 0,403, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dengan asumsi apabila nilai signifikan $t >$ dari 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya apabila nilai signifikan $t <$ dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Kompetensi	2,033	0,000	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja	-3,349	0,001	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja	4,902	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3 hasil dari uji t (parsial) yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
 Nilai t hitung pada variabel kompetensi pada tabel diatas adalah sebesar 2,033 > t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikan sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
 Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja pada tabel diatas adalah sebesar (-3,349) > t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,002 < taraf signifikan sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak. Dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
 Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja pada tabel diatas adalah sebesar 4,902 > t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,020 < taraf signifikan sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Nilai	Keterangan
F Hitung	210,810	Positif dan Signifikan
Sig.	,000 ^b	Positif dan Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2023)

Dari tabel diatas secara empiris nilai F hitung variabel bebas yaitu pemahaman kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 15,334 > nilai F tabel sebesar 2,76 dengan signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi sebesar 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Nilai	Keterangan
R Square	0,447	Positif

Sumber : Data primer diolah (2023)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Hasil yang ditunjukkan memberikan gambaran seberapa besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai R^2 berkisar antara 1 dan 0. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil atau dibawah 0,5 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kecil. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0.447 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 44,7%. Hal ini berarti bahwa sebesar 44,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (Parsial) antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2,033, nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dan nilai signifikansinya sebesar 0,047 < taraf signifikan sebesar 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang dimiliki karyawan sudah sesuai sehingga kinerja yang dihasilkan juga bagus.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakdomi et al. (2022) yang menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (Parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar (-3,349), nilai koefisien regresi sebesar (-0,584) dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < taraf signifikan sebesar 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik non fisik di PT. Trijaya Putra Sejahtera kurang memadai dan mendukung untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena pekerjaan mayoritas dilakukan di lapangan terbuka yang terpapar langsung pada terik matahari dengan pekerjaan yang cukup membutuhkan ekstra tenaga serta pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto (2022), namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septyanti & Wahyuati (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (Parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 4,902, nilai koefisien regresi sebesar 0,826 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan sebesar } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Shihab et al. (2022) bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pada PT. Trijaya Putra Sejahtera sudah baik, sehingga kinerjanya juga meningkat. Hal ini terbukti karena karyawan sudah mentaati prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al. (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melakukan berbagai tahapan penelitian mengenai implementasi variabel kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dominan memberi pengaruh pada upaya membangun kinerja karyawan pada PT. Trijaya Putra Sejahtera, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Putra Sejahtera. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Putra Sejahtera. Hal ini terjadi karena lingkungan fisik non fisik di PT. Trijaya Putra Sejahtera kurang memadai dan mendukung untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena pekerjaan mayoritas dilakukan di lapangan terbuka yang terpapar langsung pada terik matahari dengan pekerjaan yang cukup membutuhkan ekstra tenaga serta pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Putra Sejahtera. Hal ini terbukti karena karyawan sudah mentaati prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Variabel kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Putra Sejahtera.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan, sebab dengan demikian peningkatan aspek kompetensi akan menimbulkan gairah kerja individual karyawan yang pada akhirnya akan memacu peningkatan kinerja.
2. Disarankan pula untuk lebih meningkatkan aspek disiplin karyawan, terutama pada kedisiplinan untuk mengikuti seluruh peraturan perusahaan, sehingga pada

gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah. *Agora*, 6(1).
- Arianto, D. D. (2022, October). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Arifin, R. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Bungus Teluk Kabung (Doctoral dissertation, Univesitas Putra Indonesia YPTK).
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*. Vol, 3(1).
- Handayani, S. S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Globaltrackindo Profesional Sistem (Doctoral dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).
- Sari, L. P., Islamuddin, I., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 216-221.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Muhammad, A. (2002). *Hukum Perusahaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Retningjati, A., & Yunita, L. (2018). Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2, April), 36-40.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1-7.
- Samiran, HS, E. W., & Harnoto. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 26(47).
- Septyanti, W. L., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sinambela, N. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UPT. Dinas Pendapatan Daerah Medan Utara (Doctoral dissertation).
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Suhardi, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Benefita*, 2(1), 55-71.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 858-868.