

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIRTO AGUNG MOTOR SURABAYA

Duta Wira Pratama¹, Woro Utari²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: dutawira77@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect of work environment, work spirit, and competence on employee performance at CV. Tirta Agung Motor Surabaya. The sample in this study were permanent employees at CV. Tirta Agung Motor Surabaya as many as 35 respondents. The population in this study was 87 people using the purposive sampling method of 35 samples. Data analysis was carried out using statistics with the help of SPSS 27 software. Based on the results of data analysis using the t test, it is known that partially the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, work spirit has a positive and significant effect on employee performance, and competence has a positive and significant effect on employee performance. Then through the F test, it can be seen that simultaneously the work environment, work spirit, and competence variables have a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords:** work environment, work spirit, competency, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta Agung Motor Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada pada CV. Tirta Agung Motor Surabaya sebanyak 35 responden. Populasi pada penelitian ini sejumlah 87 orang dengan menggunakan metode purposive sampling sejumlah 35 sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu software SPSS 27. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dari sebuah organisasi dan berperan krusial dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif agar sumber daya manusia tersebut

dapat dimanfaatkan secara efektif untuk meraih misi dan tujuan organisasi. Organisasi dapat dianggap sebagai sistem yang terdiri dari berbagai bagian atau komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama secara menyeluruh. Kinerja individu memiliki kaitan yang kuat dengan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, ketika karyawan bekerja dengan baik, besar kemungkinan kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan membaik.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keseluruhan kesuksesan perusahaan, terutama dalam hal kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (dalam Nova Susanti, 2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus di dorong dengan adanya motivasi dari setia karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi. Faktor yang pertama adalah lingkungan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari menurut (Suryani, 2019) mengatakan lingkungan kerja dalam perusahaan atau organisasi memerlukan perhatian karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif tercipta melalui kombinasi antara aspek fisik, sosial, dan psikologis, tidak hanya memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan, tetapi juga menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Tujuannya adalah untuk karyawan merasakan kecocokan dan keserasian dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja dan mereka akan merasa termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam aktivitas perusahaan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, dapat tercipta budaya kerja yang positif dan produktif, yang memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan.

Bagi perusahaan untuk berkomitmen dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif dan inklusif, yang mengakui dan menghargai keberagaman serta kebutuhan individu. Oleh karena itu, penting perusahaan untuk memperhatikan hal ini Untuk meraih tujuan yang telah direncanakan. Menurut penelitian Sugiarti (2020), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2021), secara sebagian lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, namun jika lingkungan kerjanya tidak mendukung, maka kinerjanya juga akan terpengaruh secara tidak baik.

Lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya semangat kerja merupakan aspek yang mencerminkan seberapa besar karyawan memiliki motivasi, antusiasme, dan dedikasi dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka di perusahaan. Karena semangat kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka tidak dapat dipungkiri bahwa meningkatkan semangat kerja karyawan berupa salah satu tugas utama pemimpin dalam suatu organisasi. Seorang karyawan

dengan tingkat semangat kerja yang tinggi adalah alasan untuk bekerja dan memiliki kualitas.

Selain itu karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, perusahaan juga harus berusaha menciptakan sikap sedemikian rupa dalam bekerja. Ada timbal balik antara perusahaan dengan karyawan dan begitu juga sebaliknya menurut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sofian (2019). Menurut Zainuddin & Darman (2020), berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang lain yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi penting dalam perusahaan, karena tidak semua karyawan bekerja memiliki kompetensi dengan baik di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi lebih mungkin memberikan kontribusi positif untuk pekerjaan yang bertanggungjawab. Kompetensi dapat menjadi kekuatan yang terwujud didalam dan di dalam individu, memicu semangat dan tekad untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022)), menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal yang sama penelitian Mogot & Kojo (2019). yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Samiran (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Tirto Agung Motor Surabaya merupakan dealer resmi sepeda motor Honda. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyalur sepeda motor merek Honda yang tengah berupaya merebut serta memenangkan persaingan pasar dengan terus melakukan inovasi-inovasi terbaru untuk sepeda motor merek Honda. Perusahaan ini telah berdiri sejak Tahun 2017 dengan pengalaman yang telah teruji di bidang jasa pekerjaan penjualan selama bertahun-tahun.

Permasalahan yang terjadi Tirto Agung Motor Surabaya, sebuah perusahaan otomotif terkemuka mengalami penurunan penjualan yang signifikan sepanjang tahun 2023. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap penurunan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi karyawan terhadap penurunan penjualan yang dialami oleh CV. Tirto Agung Motor Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan ketika mereka berkembang. Sementara itu, sesuai dengan Rivai, & Sagala, E (2017) menyatakan kinerja adalah perilaku nyata yang muncul dari pencapaian seseorang di tempat kerja, yang diperlihatkan oleh para pekerja sesuai dengan aspirasi mereka di perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Fitri (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan berdampak pada dirinya, termasuk rasa aman, nyaman,

dan puas dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh atasan. Aspek-aspek yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka, seperti AC dan area yang cukup terang, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Darmadi, 2020).

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja merujuk pada beragam kekuatan psikologis positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini juga dapat diinterpretasikan sebagai atmosfer kerja dalam suatu organisasi yang mencerminkan antusiasme dalam menjalankan tugas dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Semangat kerja bisa dijelaskan sebagai keadaan mental atau tindakan individu dan kelompok kerja yang menimbulkan motivasi intrinsik untuk bekerja dengan tekun dan konsisten dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kompetensi

Menurut Marwansyah (2019) kompetensi adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi lain yang dibutuhkan untuk meraih keberhasilan dalam suatu pekerjaan. Kompetensi ini bisa diukur menggunakan standar yang telah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan serta pengembangan. Sedangkan menurut Emron, Y. dkk (2017) kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai tugas dengan benar dan unggul, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap mereka, disebut kompetensi. Hal ini mencerminkan kemampuan yang holistik dan dapat menunjang keberhasilan dalam berbagai konteks pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) explanatory research adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu terhadap variabel lain. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan, hendak menjelaskan hubungan kausal antara variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis pendekatan yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner dengan penilaian menggunakan skala likert 1-4 untuk pengumpulan data. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas : Lingkungan Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Kompetensi (X_3), serta variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (variabel terikat). Penelitian dilakukan di CV. Tirto Agung Motor Surabaya yang berlokasi di Jl. Manukan Kulon No. 136, Kec. Tandes, Kota Surabaya, Jawa Timur. Teknik keabsahan data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis (uji parsial, uji simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan usia. Responden dalam penelitian ini sejumlah 35 responden yang bekerja di CV. Tirto Agung Motor Surabaya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan dengan prosedur melihat angka item total *correlated* melalui statistik SPSS 27 dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujiannya adalah instrumen dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dari lingkungan kerja (X_1), semangat kerja (X_2), kompetensi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel (0,334) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari instrumen yang diteliti. Nilai *Cronbach Alpha* dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------|-------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja | 0,816 | Reliabel |
| Semangat Kerja | 0,795 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,851 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,707 | Reliabel |

Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* (α) pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,816, variabel Semangat Kerja (X_2) sebesar 0,795, variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,851, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,707. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner dalam penelitian reliabel atau konsisten sehingga dapat digunakan untuk instrumen penelitian karena nilai *Cronbach Alpha* (α) pada X_1 , X_2 , X_3 , dan Y tersebut lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi, variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Nilai residual distribusi tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dan normal jika lebih dari 0,05.

Tabel 2. Uji Normalitas

| <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> | |
| N | | 35 | |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | ,0000000 | |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2,16385924 | |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | ,085 | |
| | <i>Positive</i> | ,085 | |
| | <i>Negative</i> | -,063 | |
| <i>Test Statistic</i> | | ,085 | |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i> | | ,200 ^d | |
| <i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e</i> | <i>Sig.</i> | ,751 | |
| | <i>99% Confidence Interval</i> | <i>Lower Bound</i> | ,739 |
| | | <i>Upper Bound</i> | ,762 |

| |
|--|
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi berkorelasi satu sama lain. Hasil uji multikolonieritas ini menunjukkan nilai varians sampel yang tinggi, yang menunjukkan *standar error* yang signifikan. Akibatnya, nilai t-tabel cenderung lebih besar dari pada nilai t-hitung ketika koefisien di uji. Model regresi yang baik tidak mengalami korelasi atau multikolonieritas. Keberadaan multikolonieritas diidentifikasi dalam model regresi melalui penggunaan faktor *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,499 | 1,998 | | 3,754 | ,000 | | |
| | Lingkungan Kerja | ,238 | ,102 | ,337 | 2,327 | ,027 | ,534 | 1,874 |
| | Semangat Kerja | ,221 | ,078 | ,378 | 2,846 | ,008 | ,634 | 1,578 |
| | Kompetensi | ,180 | ,083 | ,270 | 2,177 | ,037 | ,727 | 1,375 |

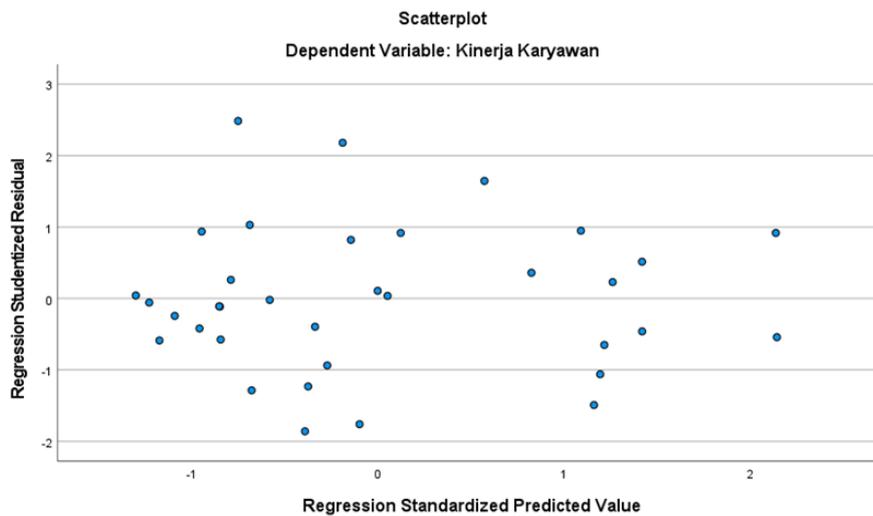
a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Berdasarkan uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan insentif memiliki nilai *tolerance* berada diatas 0,1 yaitu sebesar 0,534, 0,634, 0,727 dan nilai VIF dibawah angka 10 yaitu sebesar 1,874, 1,578, 1,375 sehingga tidak ada penggunaan multikolonieritas antar variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada variasi varian yang tidak konsisten dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah fenomena yang terjadi ketika varians dari *disturbance term* untuk setiap observasi tidak konstan. Memplot nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan nilai residual (SRESID) di grafik menunjukkan adanya heteroskedastisitas jika terlihat pola tertentu pada *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, seperti gelombang atau variasi yang tidak teratur. Sebaliknya, heteroskedastisitas ditemukan ketika tidak ada pola yang jelas.



Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa data residual tersebar secara acak di sekitar garis 0 pada sumbu Y, tanpa pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada variabel independen yang digunakan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan insentif untuk kinerja karyawan. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi masing-masing variabel independen dengan menggunakan alat bantu SPSS 27 ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 7,499 | 1,998 | | 3,754 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,238 | ,102 | ,337 | 2,327 | ,027 |
| | Semangat Kerja | ,221 | ,078 | ,378 | 2,846 | ,008 |
| | Kompetensi | ,180 | ,083 | ,270 | 2,177 | ,037 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 7.499 + 0,238 X_1 + 0,221 X_2 + 0,180 X_3$$

Dari hasil uji analisis di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 7,499. Dapat diartikan bahwa jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 7.499.

2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,238 maka dapat diartikan bahwa apabila variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0,221 maka dapat diartikan bahwa apabila variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 bernilai positif (+) sebesar 0,180 maka dapat diartikan bahwa apabila variabel X_3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi bagaimana komunikasi, lingkungan kerja, dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Sebaliknya, nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i> | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
| | | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 7,499 | 1,998 | | 3,754 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,238 | ,102 | ,337 | 2,327 | ,027 |
| | Semangat Kerja | ,221 | ,078 | ,378 | 2,846 | ,008 |
| | Kompetensi | ,180 | ,083 | ,270 | 2,177 | ,037 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,027, koefisien regresi positif sebesar 0,238 dan t hitung sebesar 2,327. Nilai signifikansi 0,027 yang kurang dari 0,05 mengindikasikan penerimaan hipotesis alternatif (H_1). Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dinyatakan valid.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, koefisien regresi positif sebesar 0,221 dan t hitung sebesar 2,846. Nilai signifikansi 0,008 yang kurang dari 0,05 mengindikasikan penerimaan hipotesis alternatif (H_1). Temuan ini menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dinyatakan valid.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,037, koefisien regresi positif sebesar 0,180 dan t hitung sebesar 2,177. Nilai signifikansi 0,037 yang kurang dari 0,05 mengindikasikan penerimaan hipotesis alternatif (H_1). Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dinyatakan valid.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis alternatif diterima jika kriteria pengujian hipotesis menunjukkan statistik F kurang dari 0,05. Menurut hipotesis alternatif, variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan secara bersamaan. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji F.

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 298,974 | 3 | 99,658 | 19,406 | ,000 ^b |
| | Residual | 159,198 | 31 | 5,135 | | |
| | Total | 458,171 | 34 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Semangat Kerja, Lingkungan Kerja | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah (SPSS 27)

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi *P-value* adalah $<0,001$, kurang dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dapat diterima. Sementara itu, hasil F hitung sebesar $19,406 > F$ tabel sebesar $2,874$ sehingga dapat ditarik kesimpulan secara simultan variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel independen dapat memprediksi atau menjelaskan kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil ini menunjukkan bahwa *goodness offit* model ini cukup baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi *P-value* yang sangat rendah sebesar $<0,001$.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalahnya, yang meliputi analisis hasil data variabel lingkungan kerja (X1), semangat kerja (X2), kompetensi (X3), dan kinerja karyawan (Y) di CV. Tirta Agung Motor Surabaya. Berikut ini adalah pembahasan lengkap mengenai hasil penelitian tersebut.:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 2.327 , koefisien regresi 0.238 , dan signifikansi 0.027 pada tingkat signifikansi 0.05 . Ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan telah sesuai, yang berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Karyawan mempunyai perhatian yang besar dalam lingkungan kerja mereka (Budiasa, 2021). Baik dari segi keamanan, kenyamanan, dan kesenangan dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tentang motivasi dan semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini juga seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, E 2020) dan (Suryani, N. L 2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara

parsial. Dan tidak sejalan dari penelitian (Nurjannah, N 2021), Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2.846, koefisien regresi 0.221, dan signifikansi 0.008 pada taraf signifikansi 0.05. Ini menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan berhubungan secara positif dengan kinerja mereka, menunjukkan bahwa semangat kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Basri, S. K., & Rauf, R (2021) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basri, S. K., & Rauf, R 2021) dan (Sofian, E 2019) yang menemukan bahwa semangat kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Dan tidak sejalan dari penelitian (Zainuddin, M. S., & Darman, M 2020), Secara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 2.177, koefisien regresi sebesar 0.180, dan signifikansinya adalah 0.037 pada taraf signifikansi 0.05. Ini menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan sesuai dan berkontribusi positif terhadap kinerja yang baik.

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi (Lasari, 2019). Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumanauw, M. K 2022) demikian dengan (Mogot, H. Y., & Kojo, C 2019) yang menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Dan tidak sejalan dari penelitian (Samiran, 2019), Secara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi dan kinerja karyawan di CV. Tirto Agung Motor Surabaya Jaya dalam kondisi baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Motor Surabaya.
3. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Motor Surabaya.
4. Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tirto Agung Motor Surabaya.

5. Lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan meningkatkan hubungan kerja antar karyawan melalui program kolaboratif, forum diskusi, dan feedback yang mendukung komunikasi yang sehat. Selain itu, peningkatan motivasi kerja menjadi prioritas penting, mengingat banyak karyawan merasa kurang bersemangat dan kurang dihargai atas kontribusi mereka. Perusahaan juga perlu memberikan penghargaan yang layak, memperluas pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan kerja sama tim, dan memastikan bahwa karyawan mampu menerapkan pengetahuan secara efektif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat mempertimbangkan penambahan atau penggantian variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor kepemimpinan, pelatihan, pengembangan, atau sistem insentif, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, peningkatan jumlah responden juga diperlukan agar temuan yang diperoleh memiliki validitas yang lebih tinggi dan dapat menggambarkan kondisi yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Yume: Journal of Management*, 4(1).
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajawali Pers
- Darmadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*, 3(3), 240-247.
- Emron, Y. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fitri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Sinta*, 6(2), 444–455. [Http://jim.unsyiah.ac.id/Ekm](http://jim.unsyiah.ac.id/Ekm)
- 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.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd Ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Mogot, H. Y., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado Effect of Leadership Style, Work Ethic, Competence and Work Discipline on Employee Performance At PT. PLN Manado Branch. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 881 – 890*, 7(1), 881–890.
- Nova Susanti. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT NAPOLLY Sentul Bogor*.
- Nurjannah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).

- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai & Sagala, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samiran, E. W. H. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*.
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. In *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* (Vol. 4, Issue 2).
- 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.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Mandar: Management Development and Applied Research Journal Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank BRI Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*.