

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

Nur Qomariah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 75 responden yaitu karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo.

Kata kunci : Kompetensi, , Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Copyright (c) 2025 **Nur Qomariah**

✉ Corresponding author :

Email Address : akuu44@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kmerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Disiplin juga dibutuhkan untuk menimjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan.

PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo adalah perusahaan manufaktur yang menghasilkan berbagai macam produk nonwoven. Produk nonwoven yang dihasilkan adalah spunbond, meltblown dan laminasi kedua bahan yang dapat digunakan untuk berbagai aplikasi dalam dunia industri dan rumah tangga. PT. Multi Spunindo Jaya beralamatkan di Desa Jabaran Kecamatan KRian kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan, karena masih adanya karyawan yang kurang memiliki sifat tanggung terhadap tugasnya yang ditunjukkan dari pelaksanaan pekerjaan belum terselesaikan tepat pada waktunya. Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo memang sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Namun masih ada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut

Hal lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terdapat tindakan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Disamping itu, kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan yang menyebabkan terjadinya indisipliner. Pimpinan juga masih belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan seperti memberi sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Fenomena selanjutnya yang diamati penulis adalah lingkungan kerja pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo yang tidak kondusif. Lingkungan kurang kondusif membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, suasana lingkungan kerja yang bising juga membuat karyawan akan kurang nyaman dalam melaksanakan bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020:12) menunjukkan bahwa berdasarkan uji t bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1. Kompetensi

Kompetensi didefinisikan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, berlaku dalam cakupan situasi yang

luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk pada karakteristik mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Indikator Kompetensi

Sunarto, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kompetensi meliputi

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Pemahaman (understanding)
3. Kemampuan (skill)
4. Nilai (value)

2.1.2 Disiplin Kerja

Siagian (2016:305) bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan (2017:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2016:825) bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan." Simamora (2017:208) bahwa: "Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi." Sutrisno (2016:136) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

A. Indikator Disiplin Kerja

B. Ilham (2019:508) bahwa indikator untuk mengukur Disiplin Kerja meliputi :

1. Tepat waktu
2. Berpakaian rapi
3. Patuh pada peraturan
4. Tanggung jawab

C. 2.1.3 Lingkungan Kerja

D. Robbins (2015:150) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Oleh karena itulah diperlukan mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja, mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara profesional. Tohardi (2016:130) bahwa tujuan utama dari lingkungan kerja tersebut yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Elburdah (2021:5652) bahwa indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja meliputi:

1. Penerangan cahaya
2. Temperatur
3. Kelembaban
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan

2.1.4 Kinerja Karyawan

Suprihanto (2017:7) "Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai". Bernardin dan Russel (2016:379), kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Davis dan Newstrom (2013:341) bahwa penilaian kinerja merupakan proses organisasi dalam mengevaluasi hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan mekanisme yang digunakan untuk memastikan setiap karyawan pada setiap tingkatan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan demikian sistem penilaian dapat digunakan oleh Supervisor dan Manajer untuk mengevaluasi kinerja, sehingga apabila ada hasil kerja menurun dapat diambil suatu tindakan.

Indikator Kinerja Karyawan

Sunarto, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan meliputi :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif

4. Kecekatan mental
5. Sikap

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu karaktersitik dasar seorang individu yang berkaitan secara unik dengan kriteria - kriteria referensi yang efektif dan atau performansi yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi. Kompetensi sebagai aspek - aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. (Suryadana, dkk, 2014: 32) Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020:42) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

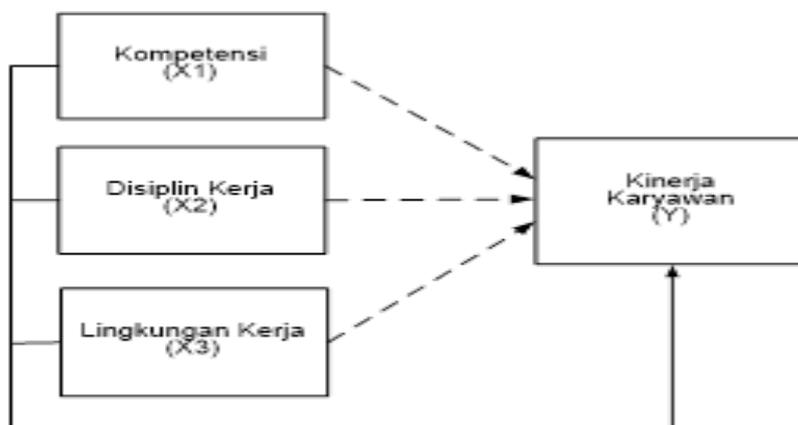
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kerja yang dicapainya. Kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya. (Pranata, 2020:42). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2019:511) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan yang dapat diambil kesimpulan jika penerapan kinerja karyawan dapat diterima karyawan dan dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Runtuwuu, dkk. segala sesuatu yang bersifat fisik maupun non fisik di sekitar karyawan yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan merasa senang, tenang, dan aman dalam menjalankan tugasnya, maka kebersihan, kenyamanan, keselamatan, dan keamanan dapat menunjang kelancaran dalam bekerja. Meningkatnya kualitas kerja dan semangat kerja adalah dampak dari suatu lingkungan kerja yang baik untuk instansi yang bersangkutan (Ilham, 2019:507). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2019:511) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana artinya, dengan lingkungan kerja fisik yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Jawaban sementara ini akan di verifikasi kebenarannya melalui data yang dikumpulkan dengan melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) didapatkan hasil nilai Fhitung (55,858) > Ftabel (2.73), Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo.

H1 Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

H2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

H3 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2016:12) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Berdasarkan teori tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak dimana semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. (Sugiyono, 2016:77). Menurut Ferdinand (2015:225), dalam penelitian multivariatif (termasuk yang menggunakan multivariatif) besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel bebas, maka jumlah responden adalah 75 responden. (Keterangan : 25 x 3 variabel = 75 responden) Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden yaitu karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

Definisi Operasional Variabel

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Sunarto, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kompetensi (X1) meliputi :

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Pemahaman (understanding)
3. Kemampuan (skill)
4. Nilai (value)

Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan Ilham (2019:508) bahwa indikator untuk mengukur Disiplin Kerja (X2) meliputi :

1. Tepat waktu
2. Berpakaian rapi
3. Patuh pada peraturan
4. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Elburdah Risza Putri (2021:5652) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (X3) meliputi :

1. Penerangan cahaya
2. Temperatur
3. Sirkulasi udara
4. Kebisingan

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan. Sunarto, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) meliputi :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecekatan mental
5. Sikap

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian lima:

Tabel
Teknik Penskoran Angket

Respon	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada para responden untuk mendapatkan responden jawaban langsung.

Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dari kuesioner tersebut. (Ghozali, 2016:135). Azwar (2016:157) menjelaskan bahwa koefisien validitas kurang 0,30 dianggap tidak memuaskan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jika $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel (Sugiyono, 2016:105).

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:132). Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Bentuk persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2 dan X_3

e_i = Faktor pengganggu atau standar error

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

Langkah-langkah pengujiannya :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Menggunakan α sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah variabel

3. F_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS
4. Kriteria Pengujian
 - a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t

Uji t digunakan mengetahui pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujiannya adalah:

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Menggunakan α sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$)
Keterangan :
n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
k = jumlah variabel
3. t_{hitung} dari hasil perhitungan SPSS, sedangkan t_{tabel} dari melihat pada tabel t
4. Kriteria Pengujian
 - a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas pada semua variabel menunjukkan nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,30), sehingga semua indikator pada variabel penelitian tersebut adalah valid

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien variasi *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Analisa ini digunakan mengetahui pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,454 + 0,602 X_1 + 0,422 X_2 + 0,378 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai β_0 sebesar = 2,454
Konstanta (β_0) = 2,454, menunjukkan besarnya pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y), artinya jika

variabel bebas = 0, maka diprediksikan Kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 2,454 satuan.

b. Nilai β_1 sebesar = 0,602

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,602, berarti jika Kompetensi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,602 satuan. Dengan anggapan Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) konstan

c. Nilai β_2 sebesar = 0,422

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,422, berarti jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 satuan. Dengan anggapan Kompetensi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_3) konstan

d. Nilai β_3 sebesar = 0,378

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,378, berarti jika Lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja mengalami kenaikan 0,378 satuan. Dengan anggapan Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) konstan

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan dengan Uji F

Hasil pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) dida[atkan hasil nilai F_{hitung} (55,858) > F_{tabel} (2,73), Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

1. Variabel Kompetensi (X_1) dengan t_{hitung} (5,154) > t_{tabel} (1,9939), diartikan kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan t_{hitung} (4,933) > t_{tabel} (1,9939), diartikan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Variabel Lingkungan kerja (X_3) dengan t_{hitung} (2,650) > t_{tabel} (1,9939), diartikan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (55,858) > F_{tabel} (2,73). Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) semakin baik maka Kinerja (Y) akan semakin baik juga, sebaliknya jika Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) semakin kurang baik maka Kinerja (Y) akan semakin kurang baik juga. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020:42) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Kompetensi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kompetensi (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (5,154) > t_{tabel} (1,9939).

Hal ini dapat diartikan bahwa Kompetensi mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan pernyataan Suryadana, dkk (2014:32) bahwa kinerja karyawan dapat dibangun atau dipengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sunarto, dkk (2020:42) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan t_{hitung} > t_{tabel} (7,317 > 1,657) dengan signifikan 0,000 < 0,01 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (4,933) > t_{tabel} (1,9939). Hal ini dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pranata (2020:42) bahwa kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan tersebut, maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang.

Pengaruh Lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,650) > t_{tabel} (1,9939). Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo. Hal ini sesuai pernyataan Ilham (2019:507) bahwa segala sesuatu yang bersifat fisik maupun non fisik di sekitar karyawan yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan disebut lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Pranata (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan yaitu sebesar 0,325 atau sebesar 32,5%

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo adalah Kompetensi (X_1).

SIMPULAN

1. Kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo
2. Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo
3. Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo

4. Lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo
5. Variabel bebas (X) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Spunindo Jaya Sidoarjo adalah Kompetensi (X_1).

Referensi :

- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2016. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2017, *Manajemen Supervisi*, Cetakan Keenam, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2017, *Managemen Personalialia (Terjemahan)*, Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Elburdah Risza Putri, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalas, *Dosen Program Studi Manajemen STIE Mahkota Tricom Unggul* Vol. 13 No. 2 Desember 2020
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2015, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Hamalik Oemar, 2015, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*, CetakanKedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT.Rajagrafindo Persada, Depok
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Perilaku Konsumen*, Penerbit: PT Eresca Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalialia (MSDM)*, Edisi ketiga, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoadmojo, Soejidjo. 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Pranata Sungguh Ponten, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Sei Semayang, <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI> Vol.15 No.11 juni 2021 *Open Journal Systems*
- Rivai, Veithzal. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.

- Saranani Fajar, Bakhtiar Abbas, dan Nasrul Anaam, 2018, Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, *Sigma: Journal of Economic and Business Vol. 1 (2), July 2018, pp. 21 – 28*
- Saydam, Gouzali, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu pendekatan Mikro*, Djambatan, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukardi, 2018, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sunarto Ading, Derita Qurbani, dan Shelby Virby, 2020, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.4, No.1 , November 2020*
- Suprihanto, John. 2017, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suryadana, Liga, 2016, *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta