

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok

Ading Sunarto¹; Derita Qurbani²; Shelby Virby³

Universitas Pamulang

dosen02153@unpam.ac.id, derita01582@unpam.ac.id, shelbykapoyos@gmail.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.4, No.1, November 2020

Halaman : 1 – 13

© LPPM & FORKAMMA

Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Kompetensi; Disiplin Kerja;
Lingkungan Kerja; Kinerja

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang

Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok . Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dan menggunakan instrument kuesioner. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini sebesar 128 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y) yaitu, $Y=24,952+0,444X_1$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu, $Y=24,271+0,608X_2$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) yaitu, $Y=26,185+0,556X_3$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) , hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi berganda adalah $Y = 18,222 + 0,191(X_1) + 0,286(X_2) + 0,240(X_3)$.

The purpose of this study was to determine the effect of competence, work discipline and work environment on employee performance at PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok . This research method is associative research and uses a questionnaire instrument. The total population and sample of this study were 128 respondents and used a saturated sampling technique. Analysis of the data in this study using simple & multiple linear regression analysis. The results of this study indicate, there is a positive and significant influence of competence (X_1) on performance (Y) , namely, $Y = 24,952 + 0.444 X_1$. There is a positive and significant effect of Work Discipline (X_2) on performance (Y) , namely, $Y = 24.271 + 0.608X_2$. There is a positive and significant influence of the Work Environment (X_3) on performance (Y) , namely, $Y = 26.185 + 0.556X_3$. There is a positive and significant effect of Competence (X_1), Work Discipline (X_2), and Work Environment (X_3) on Performance (Y) , this is evidenced by the results of the multiple regression equation which are $Y = 18.222 + 0.191 (X_1) + 0.286 (X_2) + 0.240 (X_3)$.

A. PENDAHULUAN

Banyaknya perseroan dalam industri serta keadaan perekonomian di masa globalisasi dikala ini menghasilkan persaingan ketat antar industri. Hingga dari itu buat menggapai visi, misi serta tujuan industri, perseroan mengharapkan supaya karyawan bekerja optimal dengan menggunakan fasilitas serta prasarana industri demi tercapai kesejahteraan karyawan. Keberadaan sumber energi manusia dalam industri ialah peninggalan yang sangat berharga. Keberhasilan sesuatu organisasi ditetapkan dari mutu karyawan yang terletak didalamnya.

PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok menuntut karyawan mesti mempunyai kompetensi yang sangat baik dalam keahlian menguasai data terikat bidang pekerjaannya, menganalisis permasalahan yang terjalin dalam industri tersebut serta memprioritaskan seluruh keputusan terpaut pekerjaan dengan mempersiapkan mental serta raga yang baik buat mereka. Para karyawan pula wajib dapat mematuhi peraturan yang berlaku di industri.

PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok acapkali mengadakan training kepada para karyawan di tiap tahunnya, hendak namun pada dikala penerapan kerjanya masih kerap mengalami karyawan yang kemampuannya belum menguasai informasi- informasi terpaut pekerjaan mereka, belum menguasai detailnya tugas pekerjaan cocok instruksi atasan, belum menguasai metode menuntaskan pekerjaan cocok dengan deadline sehingga kinerja belum maksimal, tidak seluruh karyawan mempunyai mental yang kokoh dikala mengalami masalah- masalah dalam pekerjaan, sebab banyak karyawan yang mentalnya tidak kokoh serta kerjanya menyusut.

Tingkatan pembelajaran karyawan pengaruhi terjadinya kompetensi serta pengetahuan kerja pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Berikut Tabel informasi jumlah serta tingkatan pembelajaran yang terdapat di industri tersebut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Dan Tingkat Pendidikan

Uraian	2017	2018
SMU	30	34
D3	30	24
Sarjana	50	58
Pasca Sarjana	10	12
Total	120	128

Sumber: HRD PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok, 2018

Dari hasil informasi tabel di atas ada jumlah serta tingkatan pembelajaran karyawan yang masih rendah, masih banyak karyawan yang belum ingin tingkatkan lagi pendidikannya ke jenjang selanjutnya. Pengetahuan karyawan dalam sesuatu bidangnya belum cocok dengan tingkatan pendidikannya. Misal karyawan yang lulusannya SMU belum dapat memahami pengetahuan karyawan yang telah sarjana sehingga kenaikan karirnya tidak dapat melonjak sebab terbatas pengetahuan. Banyak karyawan yang sepatutnya dibidangnya namun pada realitasnya mereka tidak ditempatkan di bidangnya sehingga mengusik kinerja karyawan di industri.

Dari hasil prariset yang penulis jalani, berikut ini ketimpangan yang terjalin dimana di dikala industri lagi menggalakkan program kinerja yang berdayaguna tetapi malah pada industri ini disiplin kerja menampilkan trend yang kurang baik . Perihal ini bisa dilihat dari

informasi Kedatangan karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok dari bulan Januari hingga dengan bulan Desember 2018 berikut ini:

Tabel 2. Tingkat Persentase kehadiran Karyawan (Januari s/d Desember 2018)

Bulan	Jumlah Karyawan	Data Kehadiran Karyawan
Januari	128	98%
Februari	128	96%
Maret	128	97%
April	128	96%
Mei	128	95%
Juni	128	97%
Juli	128	90%
Agustus	128	89%
September	128	94%
Oktober	128	94%
November	128	93%
Desember	128	92%

Sumber: HRD PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok, 2018

Bersumber pada dari informasi tabel 2 diatas, menampilkan kalau persentase kedatangan karyawan pada bulan Januari 2018 hingga dengan Desember 2018 secara totalitas dalam keadaan yang kurang baik, dimana dari totalitas karyawan baik yang tiba terlambat, ijin, tanpa ijin, ataupun kembali lebih dini menampilkan trend yang bertambah, perihal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya .

Area kerja yang baik ataupun kondusif hendak sanggup tingkatkan motivasi serta gairah para pegawainya dalam bekerja. Keadaan zona area kerja pula wajib kondusif, berikut tabel observasi terpaut area kerja dalam keadaan area kerja.

Tabel 3. Kondisi Area Lingkungan Kerja

Tata Cahaya di lingkungan Kerja	Pencahayaannya ruang kerja yang belum merata membuat suasana di dalam pabrik redup
Kebisingan di tempat kerja	Suara mesin yang terdengar cukup keras sehingga mengganggu konsentrasi dan komunikasi
Keamanan di tempat kerja	Keamanan di area kerja masih belum maksimal, dikarenakan jumlah security yang masih belum memadai
Hubungan dengan Rekan Kerja	Sering terjadi kesalahpahaman antar sesama rekan kerja yang dipicu oleh beberapa hal, seperti persaingan jabatan, pekerjaan yang tidak adil, atau untuk mencari perhatian atasan.

Sumber : Hasil prariset peneliti tahun 2019

B. KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Menurut Hasibuan (2016:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan . Indikator Kinerja yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja menurut Sutrisno (2016:152), yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan .
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
6. Disiplin Waktu dan Absensi
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2015:126), “Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Sementara Sutrisno (2016:204), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar .
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja .
3. Kemampuan (*skill*) adalah suatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien .
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan)
5. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya suatu aktifitas kerja

Disiplin

Menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan .

Menurut Hasibuan (2012:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan adalah (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan yang

- harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan
2. Keteladanan pemimpin yaitu pemimpin yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya .
 3. Balas jasa adalah pemberian balas jasa yang dibayarkan oleh pegawai berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan .
 4. Keadilan yaitu tidak membedakan pegawai yang satu dengan yang lain karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai .
 5. Sanksi hukuman hendaknya bersidat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan .
 6. Ketegasan adalah pimpinan menegur dan menghukum setiapkaryawan, setiap karyawan dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan . Hubungan kemanusiaan adalah hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan .

Linkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan . Sedarmayanti (2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja sbb:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung . Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dsb
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

C. METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini dirancang dengan tata cara deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dijadikan objek dalam riset ini merupakan segala karyawan yang bekerja di PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok berjumlah 128 karyawan . Dalam riset ini, metode sampling yang digunakan merupakan nonprobability sampling dengan metode yang diambil ialah sampling jenuh (*sensus*) . Hingga sampel yang hendak digunakan dalam riset ini sebanyak 128 orang.

Pengujian instrument penelitian dan data penelitian dilakukan menggunakan uji statistik meliputi Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis .

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
Kompetensi	P1	0,412	0,173	Valid
	P2	0,714	0,173	Valid
	P3	0,649	0,173	Valid
	P4	0,606	0,173	Valid
	P5	0,620	0,173	Valid
	P6	0,638	0,173	Valid
	P7	0,799	0,173	Valid
	P8	0,755	0,173	Valid
	P9	0,745	0,173	Valid
	P10	0,669	0,173	Valid
	P11	0,713	0,173	Valid
	P12	0,313	0,173	Valid
Disiplin Kerja	P1	0,558	0,173	Valid
	P2	0,570	0,173	Valid
	P3	0,609	0,173	Valid
	P4	0,484	0,173	Valid
	P5	0,477	0,173	Valid
	P6	0,534	0,173	Valid
	P7	0,761	0,173	Valid
	P8	0,766	0,173	Valid
	P9	0,738	0,173	Valid
	P10	0,654	0,173	Valid
Lingkungan Kerja	P1	0,583	0,173	Valid
	P2	0,490	0,173	Valid
	P3	0,681	0,173	Valid
	P4	0,655	0,173	Valid
	P5	0,729	0,173	Valid
	P6	0,693	0,173	Valid
	P7	0,832	0,173	Valid
	P8	0,838	0,173	Valid
	P9	0,825	0,173	Valid
	P10	0,614	0,173	Valid
Kinerja	P1	0,423	0,173	Valid
	P2	0,502	0,173	Valid
	P3	0,441	0,173	Valid
	P4	0,455	0,173	Valid
	P5	0,662	0,173	Valid
	P6	0,645	0,173	Valid
	P7	0,779	0,173	Valid
	P8	0,785	0,173	Valid
	P9	0,613	0,173	Valid
	P10	0,746	0,173	Valid
	P11	0,304	0,173	Valid
	P12	0,310	0,173	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25 (2020)

Bersumber pada hasil uji validitas tersebut bisa dikenal kalau totalitas nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,173, dengan demikian hingga bisa disimpulkan kalau seluruh item statment dalam variabel kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja merupakan valid. Sehingga tidak terdapat item statment yang dihapus serta seluruh item statment bisa digunakan pada totalitas model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

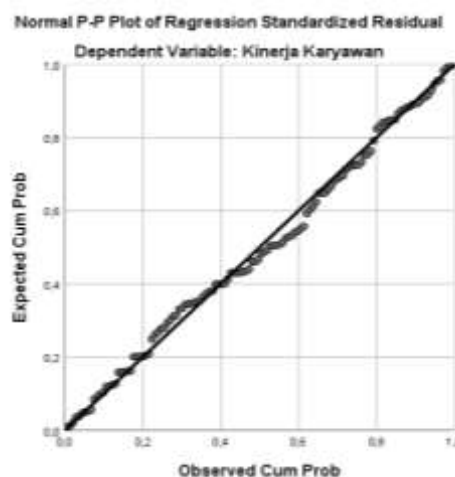
Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Kompetensi (X ₁)	0,818	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,815	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,885	Reliabel
Kinerja (Y)	0,780	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel . Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya .

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2020)

Gambar 1. Uji Normalitas Data P-P Plot

Melihat tampilan grafik *normal probability plot* di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal .

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

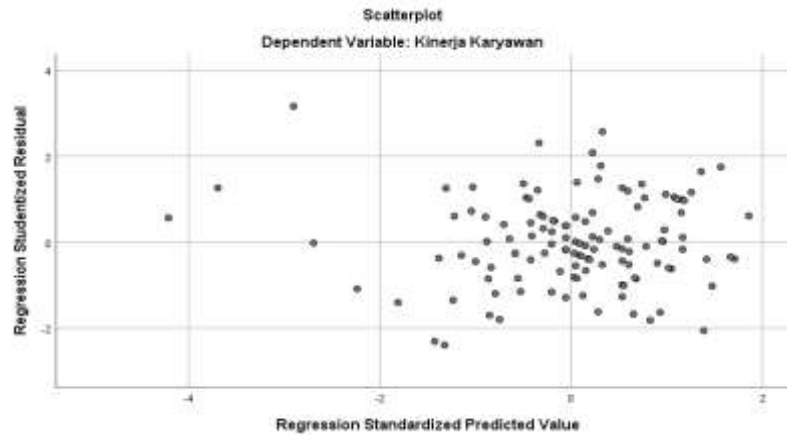
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,616	1,623
Disiplin Kerja	0,453	2,206
Lingkungan Kerja	0,436	2,291

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Berdasarkan Tabel 6 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,616, 1,453, 0,436 > 0,1, dan nilai VIF sebesar 1,623, 2,206, 2,291 < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas .

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Grafik

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas .

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Uji t (Parsial)

**Tabel 7. Uji t_{hitung} (X_1) Terhadap (Y)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,319	2,961		9,225	,000
	Kompetensi	,444	,061	,546	7,317	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 25 (2020)

Bersumber pada pada Tabel 7 tersebut bisa dikenal jika nilai t_{hitung} 7,317 > t_{tabel} 1,657 dengan signifikan 0,000 < 0,01 alkisah H_0 ditolak serta H_a diterima menjelaskan jika ada pengaruh positif serta signifikan kompetensi terhadap kinerja

Regresi Sederhana

Bersumber pada hasil perhitungan pada Tabel 7 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y=27,319+0,444X_1$

Dimana X_1 = Kompetensi

Y = Kinerja

Jika nilai X_1 = 0 akan diperoleh $Y= 27,319$

Maksudnya nilai (a) ataupun konstanta sebesar 27,319 nilai ini membuktikan kalau pada saat dikala kompetensi (X_1) bernilai nol ataupun tidak bertambah, maka kinerja (Y) senantiasa bernilai 27,319 . Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,444 (positif) ialah menampilkan pengaruh yang searah yang maksudnya tiap peningkatan kompetensi sebesar satu- satuan akan tingkatan kinerja sebesar 0,444 satuan .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,298	,293	4,04958

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 29,8% yang dihasilkan dari variabel kompetensi terhadap kinerja adapun 70,2% adalah penyebab dari faktor-faktor lain .

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Uji t hitung

**Tabel 9. Uji t_{hitung} (X_2) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,271	2,922		8,305	,000
	Disiplin Kerja	,608	,072	,602	8,461	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 25 (2020)

Bersumber pada pada Tabel 9 tersebut bisa dikenal jika nilai t_{hitung} 8,461 > t_{tabel} 1,657 dengan signifikan 0,000 < 0,01 alkisah H_0 ditolak serta H_a diterima menjelaskan jika ada pengaruh positif serta signifikan disiplin kerja terhadap kinerja

Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y=24,271+0,608X_2$

Dimana X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

Jika nilai X_2 = 0 akan diperoleh $Y= 24,271$

Maksudnya nilai (a) ataupun konstanta sebesar 24,271 nilai ini membuktikan kalau pada saat dikala disiplin kerja (X_2) bernilai nol ataupun tidak bertambah, maka kinerja (Y) senantiasa bernilai 24,271 . Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,608 (positif) ialah menampilkan pengaruh yang searah yang maksudnya tiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu- satuan akan tingkatan kinerja sebesar 0,608 satuan .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,357	3,86018

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 36,2% yang dihasilkan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja, adapun 64,8% adalah penyebab dari faktor-faktor lain .

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Uji t hitung

**Tabel 11. Uji t_{hitung} (X₃) Terhadap (Y)
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,185	2,709		9,665	,000
	Lingkungan Kerja	,556	,066	,600	8,425	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 25 (2020)

Bersumber pada pada Tabel 11 tersebut bisa dikenal jika nilai t_{hitung} 8,425 > t_{tabel} 1,657 dengan signifikan 0,000 < 0,01 alkisah H₀ ditolak serta H_a diterima menjelaskan jika ada pengaruh positif serta signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja

Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 11 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana **Y=26,185+0,556X₃**

Dimana X₃ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja

Jika nilai X₃ = 0 akan diperoleh Y= 26,185

Maksudnya nilai (a) ataupun konstanta sebesar 26,185 nilai ini membuktikan kalau pada saat dikala lingkungan kerja (X₃) bernilai nol ataupun tidak bertambah, maka kinerja (Y) senantiasa bernilai 26,185 . Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,556 (positif) ialah menampilkan pengaruh yang searah yang maksudnya tiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu-satuan akan tingkatkan kinerja sebesar 0,556 satuan .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,600 ^a	,360	,355	3,86613

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 36% yang dihasilkan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, adapun 64% adalah penyebab dari faktor-faktor lain .

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Uji F hitung

Tabel 13. Uji Fhitung ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1338,578	3	446,193	34,458	,000 ^b
Residual	1605,640	124	12,949		
Total	2944,219	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Pada tabel 13 angka pada probabilitas lebih kecil dan lebih rendah dari 0,01 atau (0,000<0,01), yang berarti diterimanya H_a dan ditolaknyanya H_o menjelaskan jika ada pengaruh positif serta signifikan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,222	3,054		5,966	,000
Kompetensi	,191	,069	,235	2,783	,006
Disiplin Kerja	,286	,099	,284	2,879	,005
Lingkungan Kerja	,240	,093	,259	2,582	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,222 + 0,191X_1 + 0,286x_2 + 0,240x_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 18,222 menandakan jika ketiga variabel independen tidak mengalami peningkatan sama sekali yang tidak berarti kinerja karyawan tetap 18,222.
2. Nilai regresi 0,191 X_1 menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin kompetensi meningkat maka semakin membuat peningkatan kinerja karyawan 0,191 .
3. Nilai regresi 0,286 X_2 menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin disiplin kerja meningkat maka semakin membuat peningkatan kinerja karyawan 0,286 .
4. Nilai regresi 0,240 X_3 menunjukkan pengaruh yang searah artinya semakin lingkungan kerja meningkat maka semakin membuat peningkatan kinerja karyawan 0,240 .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,455	,441	3,59843

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2020)

Hasil ini menunjukkan kontribusi (dampak) sebesar 45,5% yang dihasilkan dari variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, adapun 54,5% adalah penyebab dari faktor-faktor lain .

E. SIMPULAN

Segala variabel independen dalam riset ini secara parsial serta simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Perihal ini dibuktikan dengan hasil uji yang sudah dicoba dalam riset ini. Bisa dibuktikan kalau kompetensi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja jadi aspek yang pengaruhi kinerja karyawan di PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Riset ini sejalan dengan yang telah silakukan oleh Havidz Aima (2017) ialah terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja . Cristy Tulandi, S. I. Mandey, Mac Donald Walangitan (2015) yang melaporkan kalau terdapat pengaruh yang terjalin secara simultan antara ciri pekerjaan serta lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan . Serta di dukung oleh riset yang dicoba oleh Profesor. Dokter. Havidz Aima(2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Bukopin.

Kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kompetensi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok .
2. H_1 (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 .
3. H_2 (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,461 < 1,657$) dengan signifikan $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima .
4. H_3 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,425 < 1,657$) dengan signifikan $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima .

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Veny Anggreany M, 2017, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Studi kasus Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala*, Tesis Jurusan Administrasi Publik, Universitas Tadulako.
- Christy Tulandi, 2015, *The effect of job characteristic, welfare and work environment to employee performance, Case Study at PT. Federal International Finance Manado*, Tesis Economics and Business, Sam Ratulangi University Manado.
- Edwin B. Flippo 2014, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta, Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2012 , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi kelima)*, Semarang, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. S. P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara. Manullang, H, 2012, *Manajemen Personalia*, Penerbit Gadjah Mada Press, Yogyakarta. Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju.
- Priyatno, Duwi, 2011, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Mediakom, Yogyakarta. Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta, Mandar Maju.

- Prof. Dr. Havidz Aima, 2017, *Analyze the effect of competency and work motivation on employee performance remained Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk center*, Tesis Jurusan Business and Management, Mercubuana University.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama. Sugiyono.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- _____. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Prenada Media Group.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Tumanggor, M. (2020). Pelatihan Manajemen dalam Meningkatkan Motivasi Siswa dan Guru SDN 84 Rejang Lebong. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Lesmana, R. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pt. Radekatama Piranti Nusa. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 2(2), 115-129.
- Setiyawan dan Waridin, 2012, *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap KFinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI Vol.No.2, Hal:181-198.
- Sri Rahayuningsih, Nonik Maelani, 2018, *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah*. Tesis Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Yoder, Dale. 2012. *Personel Management And Industrial Relation*. New Delhi Prentice-Hall of India Private Limited.