

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(studi kasus pada karyawan PT.JNR Garment)**

Dewi Lala Puspitasari¹ Chalimah²

Manajemen,Ekonomi dan Bisnis,Universitas Pekalongan

dewilalapuspita05@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received:handpone

Received in revised form:internet

Accepted:mendeley

Keywords:

*Competency, Work Discipline, Work Environment
and Employee performance*

Paper type

Artikel penelitian

Employee performance is a result of the work of an employee in a company, which is achieved in the duties and responsibilities of a job. This study aims to examine and analyze the effect of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance (a case study on PT. JNR Garment Employees). This type of research is causal research using quantitative methods, with data collection through distributing questionnaires. The sample population in this study was 50 people as respondents with saturated sampling. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competence has a positive and insignificant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance.

Purpose

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment. Penelitian dilakukan guna mengetahui hasil data yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dari karyawan yang bersangkutan.

Design/methodology/approach

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi sampel dalam penelitian sebanyak 50 orang sebagai responden dengan sampling jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Alat untuk menganalisis data menggunakan SPSS.

Findings

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Originality/value

Dalam penelitian ini memiliki value yang menarik karena hasil dari penelitian membuat peneliti selanjutnya berminat untuk mengkaji ulang penelitian.

PENDAHULUAN

Perkembangan Industri Garment dan Tekstil semakin meningkat terutama di Indonesia, terdapat lebih dari 200 pabrik Garment beroperasi dengan merk yang sudah ternama. Persaingan bisnis berlangsung dengan kuat dan cepat sesuai dengan terjadinya perubahan lingkungan yang ada. Hal tersebut menimbulkan terjadinya kompetisi antar pembisnis, perubahan selera pada konsumen, perubahan sosial ekonomi serta kemajuan teknologi yang terjadi saat ini. Hal ini dapat menimbulkan peluang, tantangan, kesempatan serta dapat menjadi ancaman dalam sebuah bisnis.

Menurut (Supriyadi, 2017) berpendapat bahwa Kinerja adalah penilaian hasil kerja yang meliputi kombinasi dari suatu usaha kemampuan serta kesempatan. *Performance* berarti kinerja, prestasi kerja, pencapaian kerja, pelaksana kerja serta keterampilan kerja.

Permasalahan tentang kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan masalah yang berkaitan tentang hasil dari kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan HRD PT. JNR Garment pada tanggal 10 april 2023, terdapat beberapa karyawan yang diberhentikan paksa. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kejadian tersebut, maka hasil kerja yang dicapai oleh karyawan kurang maksimal. Selain kompetensi, masalah disiplin kerja juga menjadi salah satu masalah, dalam hal ini Beberapa karyawan bekerja tidak menggunakan waktunya secara maksimal sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target yang ditentukan. Selain itu, fasilitas yang berada di perusahaan masih seadanya sehingga lingkungan kerja tidak tertata dengan baik. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: pengawasan yang kurang akan menimbulkan kurangnya sikap disiplin dan kerja keras yang dilakukan oleh pegawai dan menjadikan pegawai melakukan sikap seenaknyasendiri. Budaya organisasi yang kurang menarik dan kurang ditata oleh pengelola sehingga kurangnya kesadaran atas kemajuan kantor. Kurang adanya motivasi dari pemimpin kantor yang menimbulkan pegawai kantor belum mengeluarkan sepenuhnya ide-ide yang terbaik untuk kemajuan bersama.

Tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Beberapa peneliti menunjukkan hasil yang berbeda antar lain dari penelitian (Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, tetapi menurut (Yulianty et al., 2021) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan. Penelitian lain tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (Nazir et al., 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, tetapi menurut (Lestari & Afifah, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. menurut (Novriani & Nurmaysaroh, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan menurut (Kusumayanti, 2020) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif tidak signifikan.

Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama kali diuji dan sebelumnya belum ada yang menguji dari objek ini, maka ada banyak perbedaan dalam penelitian ini yang harus ditingkatkan oleh peneliti selanjutnya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Menurut (Hendra, 2020) kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mewujudkan tujuan, sasaran dan visi misi perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, didalamnya memuat tentang hasil yang telah dicapai serta bagaimana seorang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Fadila & Yuniarti, 2021).

Menurut (Wibowo, 2018) kompetensi merupakan suatu kemampuan melakukan pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaannya tersebut. Menurut Spencer dalam (Markus, 2023) kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan yang didalamnya memuat cara berfikir, bertindak, bersikap, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan dalam periode tertentu.

(Sinambela, 2018) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan sikap seseorang yang bersedia dan rela untuk mentaati dan mematuhi norma peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya. Menurut (Triyanto, 2020) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk sikap menghormati, patuh, taat dan menghargai terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggarnya.

Menurut (Pradana, 2021) lingkungan kerja merupakan suatu penciptaan kondisi sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun mental yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nursasongko dalam (Carina, 2021) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang baik dan sesuai agar karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya secara optimal, aman, sehat dan nyaman.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal. Menurut (Margono, 2010) penelitian kausal adalah suatu riset yang dilakukan bertujuan untuk membuktikan hubungan yang bersifat sebab akibat serta hubungan antara beberapa variabel yang diteliti, baik yang mempengaruhi ataupun dipengaruhi. Penjelasan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu pengaruh dari

variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JNR Garment.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini mencakup berbagai uji-uji yang dikelola dengan menggunakan SPSS, berikut hasil dari penelitian yang diteliti:

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dalam suatu instrumen. Instrumen mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya, nilai validitas yang rendah menunjukkan bahwa instrumen kurang valid. Pernyataan kuesioner dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 1 Hasil uji validitas variabel kompetensi

| No | Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|--------------------|-------------|---------|------------|
| 1. | Pertanyaan 1 | 0,704 | 0,279 | Valid |
| 2. | Pertanyaan 2 | 0,757 | 0,279 | Valid |
| 3. | Pertanyaan 3 | 0,810 | 0,279 | Valid |
| 4. | Pertanyaan 4 | 0,893 | 0,279 | Valid |

Sumber : Hasil data penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan valid.

Tabel 2 Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

| No. | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|-------------|---------|------------|
| 1. | Pertanyaan 1 | 0,744 | 0,279 | Valid |
| 2. | Pertanyaan 2 | 0,814 | 0,279 | Valid |
| 3. | Pertanyaan 3 | 0,720 | 0,279 | Valid |
| 4. | Pertanyaan 4 | 0,626 | 0,279 | Valid |

Sumber : Hasil data penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan valid karena r_{hitung} lebih dari r_{tabel} .

Tabel 3 Hasil uji validitas variable lingkungan kerja

| No. | Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|--------------------|-------------|---------|------------|
| 1. | Pertanyaan 1 | 0,794 | 0,279 | Valid |
| 2. | Pertanyaan 2 | 0,851 | 0,279 | Valid |
| 3. | Pertanyaan 3 | 0,628 | 0,279 | Valid |

| | | | | |
|----|--------------|-------|-------|-------|
| 4. | Pertanyaan 4 | 0,689 | 0,279 | Valid |
| 5. | Pertanyaan 5 | 0,876 | 0,279 | Valid |
| 6. | Pertanyaan 6 | 0,845 | 0,279 | Valid |

Sumber : Hasil penelitian data 2023

Dari tabel dinyatakan bahwa seluruh item valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan

| No. | Item Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|----------|---------|------------|
| 1. | Pertanyaan 1 | 0,640 | 0,279 | Valid |
| 2. | Pertanyaan 2 | 0,741 | 0,279 | Valid |
| 3. | Pertanyaan 3 | 0,708 | 0,279 | Valid |
| 4. | Pertanyaan 4 | 0,544 | 0,279 | Valid |

Sumber : Hasil penelitian data 2023

Dari tabel dinyatakan seluruh item pertanyaan valid karena r hitung $>$ r tabel.

2. Uji Reabilitas

Suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, jika terdapat pengukuran yang sama yang dilakukan dua kali maka hal tersebut dikatakan reliabel atau handal. Pengujian realibilitas dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai *cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka reliabel.

Tabel 5 Hasil uji reabilitas data penelitian

| Variabel | a Hitung | Standar a | Keterangan |
|------------------|----------|-----------|------------|
| Kompetensi | 0,793 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,702 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,865 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,707 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil dari penelitian 2023

Berdasarkan tabel menyatakan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,060.

3. Uji Normalitas

Suatu Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui nilai residual, apakah terdistribusi secara normal atau tidak. uji normalitas dengan metode uji *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria Jika nilai signifikan (*Asym sig 2 tailed*) $>$ 0,05, maka data berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil uji Normalitas one-sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,09279649 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,072 |
| | Positive | ,072 |
| | Negative | -,054 |
| Test Statistic | | ,072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data SPSS yang diolah

Sumber : Hasil data penelitian SPSS 2023

Berdasarkan uji normalitas one-sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut dikatakan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil nilai memenuhi kriteria yaitu $0,200 > 0,05$ jadi data tersebut dikatakan terdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Suatu keadaan terjadinya hubungan linier yang mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ maka tidak dapat menimbulkan adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil uji Multikolonearitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------------|------------|---------------------------|---|------|-------------------------|-----------|
| | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| | Coefficients^a | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|---|----------------------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|
| 1 | (Constant) | 2,412 | 3,736 | | ,645 | ,522 | | |
| | KOMPETENSI(X1) | ,168 | ,209 | ,111 | ,804 | ,425 | ,740 | 1,351 |
| | DISIPLIN KERJA(X2) | ,773 | ,183 | ,572 | 4,219 | ,000 | ,774 | 1,292 |
| | LINGKUNGAN KERJA(X3) | -,050 | ,136 | -,055 | -,365 | ,717 | ,635 | 1,574 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Sumber : Hasil data penelitian SPSS 2023

Dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinearitas dikarenakan ke 3 variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Suatu keadaan yang menunjukkan ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pengujian dilakukan dengan cara Uji Glejser. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan antara variabel independen dengan *absolut residual* > 0,05.

Tabel 8 Hasil uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|----------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 4,827 | 2,282 | | 2,115 | ,040 |
| | KOMPETENSI(X1) | -,164 | ,128 | -,212 | -1,285 | ,205 |
| | DISIPLIN KERJA(X2) | ,071 | ,112 | ,102 | ,634 | ,529 |
| | LINGKUNGAN KERJA(X3) | -,063 | ,083 | -,136 | -,766 | ,448 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Analisis data peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Kecocokan Model (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0,05, maka model regresi cocok digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil uji kecocokan Model (uji f)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 113,390 | 3 | 37,797 | 8,101 | ,000 ^b |
| | Residual | 214,610 | 46 | 4,665 | | |
| | Total | 328,000 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X3), DISIPLIN KERJA(X2), KOMPETENSI(X1)

Sumber : Hasil data penelitian SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistic model regresi ini cocok untuk digunakan memprediksi pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment.

7. Uji Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait serta dinyatakan dengan rumus.

Tabel 10 Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,412 | 3,736 | | ,645 | ,522 |
| | KOMPETENSI(X1) | ,168 | ,209 | ,111 | ,804 | ,425 |
| | DISIPLIN KERJA(X2) | ,773 | ,183 | ,572 | 4,219 | ,000 |
| | LINGKUNGAN KERJA(X3) | -,050 | ,136 | -,055 | -,365 | ,717 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Sumber : Data SPSS yang diolah

Sumber : Hasil data penelitian SPSS 2023

Model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y=2,412+0,168x_1+0,773x_2-0,050x_3+e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta bernilai positif artinya jika kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) nilainya tetap maka karyawan tetap berkinerja.
- b. Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,168 dengan nilai positif artinya apabila kompetensi lebih baik, disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,773 dengan nilai positif yang artinya apabila disiplin kerja lebih baik, kompetensi dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar -0,50 dengan nilai negatif artinya apabila lingkungan kerja meningkat, kompetensi dan disiplin kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan menurun.

8. Uji t (parsial)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel independen yaitu variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka diperlukan pengujian uji t. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima tetapi jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak.

a. Variabel Kompetensi

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,425, batas signifikansi menggunakan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima. Maka kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000, batas signifikansi menggunakan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima. Maka disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,717, batas signifikansi menggunakan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima. Maka lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 11 Hasil uji determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,588 ^a | ,346 | ,303 | 2,15996 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA(X3), DISIPLIN KERJA(X2), KOMPETENSI(X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada table diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,346 maka variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6 %, sedangkan sisanya sebanyak 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment. Hasil dari penelitian telah dianalisis dan selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai hasil analisis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan pada karyawan PT. JNR Garment. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 0,804 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,425 > 0,05$ yang artinya H_0 tidak diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment.

Berdasarkan jawaban responden tentang “pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan ini dapat membantu memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini”. 12% responden menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. JNR Garment seharusnya dapat

menyelesaikan pekerjaan dan memahami prosedur serta dapat meningkatkan kinerja. Namun Pimpinan menyatakan bahwa karyawan kurang memaksimalkan waktunya sehingga waktu yang dilaksanakan kurang efektif dan efisien.

Menurut (Wibowo, 2018) kompetensi merupakan suatu kemampuan melakukan pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap yang dituntut oleh pekerjaannya tersebut. Selain itu, kompetensi merupakan sumber diferensiasi perusahaan yang memungkinkan serta bertujuan untuk menawarkan produk dan membuat layanan serta solusi unik bagi pelanggan Menurut (Hutapea et al., 2008).

Kompetensi yang baik pasti menghasilkan produk yang berkualitas baik. Dimana karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki secara maksimal sehingga produk yang dihasilkan memiliki nilai jual dan kualitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tirtayasa, 2018) dan (Yuliana, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Jumantoro dkk, 2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada karyawan PT. JNR Garment. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} Disiplin kerja sebesar 4,219 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment. Dengan ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan aktivitasnya maka semakin baik pula hasil kinerja yang diberikan. Dengan melalui penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin seorang karyawan menjadi acuan atau pertimbangan untuk penilaian tingkat kualitas kedisiplinan perusahaan agar perusahaan dapat lebih baik lagi.

Berdasarkan jawaban responden tentang "karyawan ini tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan". 58% menjawab sangat setuju dan 38% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan apapun, karyawan akan memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.

Menurut (Triyanto, 2020) mendefinisikan bahwa Disiplin kerja merupakan bentuk sikap menghormati, patuh, taat dan menghargai terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggarnya.

Dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan SOP dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan maka kualitas disiplin perusahaan akan lebih meningkat dan produk yang dihasilkan akan menjadi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nazir dkk, 2019) dan (Beno & Irawan, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. JNR Garment. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 0,-365 dengan tingkat signifikansi $0,717 > 0,05$ yang artinya H_a tidak diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment.

Berdasarkan jawaban responden tentang "PT. JNR Garment selalu menyesuaikan suhu udara dengan cuaca yang sedang terjadi sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman". 24% responden menjawab kurang setuju dan 2% responden menjawab tidak setuju tentang suhu udara yang menyesuaikan cuaca yang terjadi sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Pengertian lingkungan kerja menurut (Wursanto, 2009) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung yang menyangkut segi fisik maupun psikis. Seluruh sarana dan prasarana yang berada pada sekitar lingkungan kerja karyawan dan keberadaannya dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja seperti fasilitas, pencahayaan, kebersihan, ketenangan, tempat bekerja dan hubungan kerja yang baik antara seorang karyawan dengan rekan kerjanya (Edy, 2016).

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novriani & Nurmayasroh, 2021) dan (Hermawan, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safira & Rozak, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JNR Garment. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak positif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terlalu besar.
2. Variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak berpengaruh positif dan sangat besar terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNR Garment. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat dampak yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Universitas Diponegoro (ed.)). Semarang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta). Bandung.

JURNAL

- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo li Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61–74. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.218>
- Carina, V. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta, *III*(2), 518–527.
- Edy. (2016). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Sd Santo Antonius 1 Dan 2 Medan. *prosiding seminar nasional manajemen dan akuntansi*, 1, 224–238.
- Fadila, F., & Yuniarti, Y. (2021). Pengaruh Kinerja Usaha Terhadap Keunggulan Bersaing Pada Ukm Spoccat Sepatu Cibaduyut Kota Bandung. *Fadila Feni, Yuniarti Yuyun*, 3(1), 1–19.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. Diambil dari <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hutapea et al. (2008). Kompetensi Karyawan Dampaknya terhadap Keunggulan bersaing Organisasi Bisnis UMKM. *jurnal EKBIS*, 1129–1140.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban

- Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kusumayanti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. Diambil dari <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 93–110.
- Margono. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Markus, T. H. (2023). Determinasi Motivasi kerja, Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal of Manajemen and Bussines (JOMB)*, 5(XI), 377–390.
- Nazir, A., Kunci, K., & dan Karyawan, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Novriani & Nurmayasroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pradana, H. H. (2021). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 281–286.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, (2017), 978–979.
- Sinambela. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Supriyadi. (2017). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2). <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic, 1(1), 1–14.
- Triyanto. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Level 5 Pada Pt. Quindofood Bogor Tahun 2018. *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 19–28. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.20>
- Wibowo. (2018). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman modl dan perizinan terpadu satu pintu kabupaten Dharmasraya.
- Wursanto. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145.

<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

Yuliana, S. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Sartika Yuliana STIA Adabiah Padang. *Menara Ekonomi*, VI(1), 88–95.

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61.
<https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>