

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELUK LUAS KOTA PADANG

Febsri Susanti, SEI, MM¹, Aprila²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Email : ¹⁾febsrisusanti@akbpstie.ac.id, ²⁾Rjaprila@gmail.com

Abstrak - Perusahaan yang bergerak di bidang industri karet haruslah dapat mempertahankan hasil produksinya. Akan tetapi masih banyak ditemukan kendala yang dirasakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *Stratified Random Sampling* dengan jumlah sebanyak 70 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kemudian dianalisis secara statistik deskriptif dan *Independent-Sample T-Test* dengan program *SPSS versi 21*. Hasil analisis data diperoleh bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Kota Padang.

Kata kunci - Kompetensi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kemajuan dunia usaha sekarang sangat cepat terjadi. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyak perusahaan yang bermunculan di antara masyarakat. Perusahaan ialah tempat berlangsungnya aktivitas pembuatan dan bergabungnya semua elemen produksi. Menurut ketentuan pasal 1 huruf b undang-undang nomor 3 tahun 1982 mengenai wajib registrasi perusahaan, yang dimaksud dengan perusahaan adalah “setiap formasi usaha yang mengerjakan setiap model usaha yang berkarakter konsisten berkelanjutan dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan. Di wilayah Negara Republik Indonesia, agar target mencapai profit dan atau laba”. Sumber daya adalah asset perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan yang selama ini hanya sebatas berorientasi pada pencapaian tujuan instansi dan menghabiskan kebutuhan oleh setiap karyawan. Sumber daya manusia di industry harus secara berpengalaman supaya tercipta kesepadanan antara keperluan tenaga kerja dengan permintaan dan kesanggupan organisasi perusahaan.

Pengertian perusahaan menurut Hasibuan (2013) ialah suatu aspek manajemen yang istimewa mengamati kaitan dan kontribusi manusia pada organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, pokok yang mengamati manajemen sumber daya manusia ini cuma masalah yang berkaitan bersama tenaga kerja manusia. Suatu organisasi digambarkan sukses ketika secara efisien dan efektif bisa memberdayakan sumber daya khususnya karyawan yang ada dengan maksimal dan profesional.

PT. Teluk Luas ialah sebuah perusahaan perseroan terbatas yang berdiri pada tahun 1952 berlandaskan Akta No 31. Telah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Nomor : 0005-0005/03.07/PB/SIUP/III/2016-PROB. PT.Teluk Luas adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pembuatan karet remah (crumb rubber), beralamatkan di Jl. By Pass Kel. Tanjung Saba Pitameh Kec. Lubeg. Pada awalnya Perusahaan ini memproduksi crumb rubber jenis mutu SIR 20 dengan kapasitas produksi 42.000 ton pertahun dengan jumlah tenaga kerja 255 Orang. Layout pabrik dapat dilihat pada lampiran TL/MM/01.1 : Layout pabrik PT.Teluk Luas diagram alir cara produksi crumb rubber dapat dilihat pada lampiran TL/MM/01.2 : Diagram alir proses produksi crumb rubber. Dalam proses produksi crumb rubber. Manajemen PT.Teluk Luas menetapkan dan menerapkan Sistem Manajemen Mutu SNI ISO 9001 : 2015 untuk memenuhi persyaratan pelanggan dan peraturan perundang – undangan yang sah. Apabila Standar Internasional ISO 9001 : 2015 telah direvisi, maka manajemen PT.Teluk Luas akan memperbarui sistem dokumentasi nya sesuai dengan edisi terbaru seri standar ini.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia atau biasa disebut karyawan yang dipekerjakan disebut perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Kinerja karyawan yang bagus dan baik dapat mempengaruhi hasil akhir atau tujuan dari sebuah perusahaan.

Kasmir (2016) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Wibowo (2014) mengungkapkan bahwasannya kinerja ialah hasil pekerjaan yang memiliki yang kuat dengan target strategis perusahaan, kepuasan pelanggan dan memberikan partisipasi pada

ekonomi. Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut Masram (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, dan bagaimana siasat mengerjakannya. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Teluk Luas Kota Padang diantaranya :

1. Pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan target yang diberikan
2. Ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan posisi pekerjaan
3. Karyawan tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan

Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi. Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Edy Sutrisno (2017), kompetensi ialah suatu keahlian untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas kemahiran dan pengetahuan serta didorong oleh perilaku kerja yang lain. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan mempunyai kelebihan yang dilandaskan pada hak-hak yang melibatkan wawasan, kemahiran dan perilaku. Menurut hasil penelitian Triastuti. & Anisa (2018) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Happy Y. Mogot (2019) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Mulyadi (2015) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Amirullah (2015) lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berada baik diluar maupun didalam jangkauan perusahaan yang dapat menimbulkan peluang serta ancaman bagi perusahaan. Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada disekitar para karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan saat melakukan tugasnya, sehingga akan didapatkan hasil kerja yang optimal, dimana ketika lingkungan kerja tersebut memiliki fasilitas kerja yang kondusif. Menurut hasil penelitian Sherren Delani Muntu (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian Saleleng Max (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut hasil penelitian Triastuti. & Anisa (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kompetensi dan lingkungan kerja, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suparyadi (2015) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pribadi berpihak pada organisasi juga arahan-arahan dan harapannya untuk melindungi keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi ialah menggambarkan kesanggupan seseorang agar meningkatkan diri dan membuktikan pengorbanan pada organisasi karena merasakan dirinya berpartisipasi di kegiatan organisasi. Menurut hasil penelitian Wibawa (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil penelitian Sutrisno (2018) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut hasil penelitian Yoga Putrana (2016) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas. Maka peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Teluk Luas Kota Padang”**.

2. KERANGKA TEORI

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Happy Y. Mogot (2019), judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. Metode yang dipakai analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan secara parsial etos kerja, kompetensi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mulyadi (2015), judul penelitian pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Metode yang dipakai analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan pendidikan dan latihan (diklat) dan kompetensi secara parsial berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sherren Delani Muntu (2018), judul penelitian pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado. Metode analisis dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda hasil penelitian membuktikan

bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Saleleng Max (2015), judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Menurut Triastuti. & Anisa (2018), judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Bank BNI Yogyakarta. Metode yang dipakai analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan secara parsial lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibawa (2017), judul penelitian pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republik indonesia. Metode analisis dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian.

Menurut Sutrisno (2018), judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fumira Semarang. Metode analisis dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda, hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yoga Putrana (2016), judul penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap meningkatkan kinerja pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. Metode analisis dalam penelitian ini ialah regresi berganda, hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Penelitian ini menetapkan lokasi penelitian di Kota Padang, dilakukan di Kantor PT. Teluk Luas Kota Padang yang beralamat di Jalan Jl. By Pass Kel. Tanjung Saba Pitameh Kec. Lubeg, kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Tetap dan Karyawan Masa Kerja 2 Tahun Yang Dijadikan Sampel

No	Kriteria	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	90
2	Masa Kerja (2 Tahun)	70
Total		160

Sumber : PT.Teluk Luas Kota padang yang di olah 2021.

Berdasarkan pada kriteria pengambilan sampel seperti yang telah disebutkan di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 karyawan.

Definisi Operasional Penelitian

Tabel.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja atau prestasi kerja ialah kependekan dari ilmu gerak energi kerja yang sinonimnya dalam bahasa inggris ialah <i>performance</i> .	1.Kualitas (mutu) 2.Kuantitas (jumlah) 3.Waktu (jangka waktu) 4.Kerja sama antar karyawan 5.Penekanan biaya 6.Pengawasan	(Kasmir, 2016)
2.	Pengaruh Kompetensi (X1)	kompetensi ialah keunikan yang melandasi seseorang yang menciptakan pekerjaan yang efisien dan kinerja yang berjaya.	1. Pengetahuan (<i>Konflik</i>). 2. Keahlian (<i>Skill</i>). 3. Sikap (<i>Attitude</i>).	(Edison, 2018)
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja ialah semua yang ada di lingkungan parapekerja yang bisa mempegaruhi pribadinya dalam menjalankan tanggung jawabnya seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencerahan, keributan, kerapihan tempat kerja dan layak atau tidak alat-alat perangkat kerja.	a.Fisik 1. Ruang kerja cukup luas 2. Penerangan yang sempurna 3. Terperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan b.Non Fisik 1.Pengawasan 2.Suasana Kerja 3.Sistem pemberian imbalan 4.Perlakuan dengan baik 5.Ada rasa ama 6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. 7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.	(Fatimah, 2017)
4.	Komitmen Organisasi (X3)	komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pribadi berpihak pada organisasi juga arahan-arahan dan harapannya untuk melindungi keanggotaannya dalam organisasi.	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan	(Suparyadi, 2015)

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Pengujian instrument dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini memiliki hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai Sig. *correlation* < α (5%) yang artinya bahwa semua variabel yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah valid. Dalam penelitian ini digunakan model korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 21. Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* yang dilakukan dengan program SPSS versi 21, dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 21-0 for windows. Untuk mendapati apakah data berdistribusi normal, dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik. Dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik pedoman keputusannya adalah berlandaskan probabilitas (*asymptotic significance*) value $value < 0,05$ bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Multikolineritas didalam model regresi yaitu : Memiliki nilai *Variance Inflation Vector (VIF)* < 10 , memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan koefisien korelasi antar variabel harus rendah (dibawah 0,05) jika korelasi kuat terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik –titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastis. Jika ada model tertentu, seperti titik –titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut dengan tingkat derajat keyakinan yang digunakan (α) sebesar 0,1 :

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

Keterangan :

- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X_1 = Variabel Pengaruh Kompetensi
- X_2 = Variabel Lingkungan Kerja
- X_3 = Variabel Komitmen Organisasi
- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- e = Kesalahan (error)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variable independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Uji parsial ini menggunakan ukuran sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, tidak ada dampak yang penting secara parsial pada masing-masing variabel independen.

$$H_a : \beta_1 > 0$$

Artinya, ada dampak yang penting secara parsial pada masing-masing variabel independen. Sementara itu, ukuran pengujiannya yaitu :

- a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c. Ketika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima d. Ketika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL

Data penelitian dikumpulkan melalui instrument kuesioner, sehingga perlu dilakukan pengujian mengenai kualitas data penelitian. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,300$. Hasil uji validitas penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi (X1)**Tabel 4.1** Uji Validitas Pengaruh Kompetensi (X1)

Item	Corrected Item- Total Corelation	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.510	0.300	Valid
X1.2	0.801	0.300	Valid
X1.3	0.585	0.300	Valid
X1.4	0.795	0.300	Valid
X1.5	0.751	0.300	Valid
X1.6	0.759	0.300	Valid
X1.7	0.651	0.300	Valid
X1.8	0.464	0.300	Valid
X1.9	0.392	0.300	Valid
X1.10	0.392	0.300	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2021

Data dari table diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 10 item pernyataan variable lingkungan kerja di katakan valid adalah sebanyak 10 item karena nilai *corrected item total correlation* dari pernyataan tersebut lebih besar dari 0.300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Lingkungan Kerja (X2)**Tabel 4.2** Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	Corrected Item- Total Corelation	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.891	0.300	Valid
X2.2	0.870	0.300	Valid
X2.3	0.900	0.300	Valid
X2.4	0.934	0.300	Valid
X2.5	0.427	0.300	Valid
X2.6	0.515	0.300	Valid
X2.7	0.800	0.300	Valid
X2.8	0.767	0.300	Valid
X2.9	0.896	0.300	Valid
X2.10	0.934	0.300	Valid
X2.11	0.891	0.300	Valid
X2.12	0.870	0.300	Valid
X2.13	0.900	0.300	Valid
X2.14	0.934	0.300	Valid
X2.15	0.427	0.300	Valid
X2.16	0.515	0.300	Valid
X2.17	0.800	0.300	Valid
X2.18	0.767	0.300	Valid
X2.19	0.900	0.300	Valid

X2.20	0.934	0.300	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber : data primer yang diolah 2021

Data dari table diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari 20 item pernyataan variable lingkungan kerja di katakan valid adalah sebanyak 20 item karena nilai *corrected item total correlation* dari pernyataan tersebut lebih besar dari 0.300 sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Komitmen Organisasi (X3)

Tabel 4.3 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X3)

Item	Corrected Item-Total Corelation	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.865	0.300	Valid
X3.2	0.953	0.300	Valid
X3.3	0.961	0.300	Valid
X3.4	0.973	0.300	Valid
X3.5	0.682	0.300	Valid
X3.6	0.763	0.300	Valid
X3.7	0.943	0.300	Valid
X3.8	0.936	0.300	Valid
X3.9	0.614	0.300	Valid
X3.10	0.640	0.300	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 10 butir pernyataan variabel pengaruh kompetensi dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai 0.300 dan dinyatakan valid.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Corrected Item-Total Corelation	R Tabel	Keterangan
Y.1	0.574	0.300	Valid
Y.2	0.744	0.300	Valid
Y.3	0.535	0.300	Valid
Y.4	0.340	0.300	Valid
Y.5	0.744	0.300	Valid
Y.6	0.854	0.300	Valid
Y.7	0.854	0.300	Valid
Y.8	0.591	0.300	Valid
Y.9	0.854	0.300	Valid
Y.10	0.854	0.300	Valid
Y.11	0.854	0.300	Valid
Y.12	0.591	0.300	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 12 butir pernyataan variabel pengaruh kompetensi dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai 0.300 dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dilakukan pengujian data terhadap 70 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengaruh Kompetensi	0.874	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.972	0.60	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0.958	0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.927	0.60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2021

Dari tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's* untuk penelitian pelayanan keluhan pelanggan, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan lebih besar dari 0.60 yaitu untuk variable pengaruh kompetensi *cronbach's alpha* 0,874 , lingkungan kerja *cronbach's alpha* 0,972 , komitmen organisasi *cronbach's alpha* 0,958 , sedangkan kinerja karyawan *cronbach's alpha* 0,927. Secara keseluruhan variabel yang diteliti dinyatakan reliabel sehingga item-item pernyataan untuk variabel tersebut dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Persyaratan untuk bebas dari multikolinearitas adalah apabila angka *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka dikatakan bebas gejala multikolinearitas, sedangkan jika *tolerance* < 0,1 dan *VIF* > 10 berarti terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Pengaruh Kompetensi	0.777	1.287	Bebas gejala multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.944	1.059	Bebas gejala multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0.748	1.337	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel independen sebesar (pengaruh kompetensi 0.777) , (lingkungan kerja 0.944) dan (komitmen organisasi 0.748) berada diatas standar *tolerance* 0.10, sedangkan nilai *VIF* semua variabel independennya kurang dari 10, yaitu 1.287 (pengaruh kompetensi), 1.059 (lingkungan kerja), dan 1.337 (komitmen organisasi). Dengan demikian berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat disimpulkan bahwa data pelayanan keluhan pelanggan dan kepuasan pelanggan bebas gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila nilai signifikan probabilitas > 0,05 atau 5% berarti bebas gejala heteroskedastisitas tetapi jika tingkat signifikan probabilitasnya <

0,05 atau 5% maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T-hitung	Sig	Kesimpulan
Pengaruh Kompetensi	-0.123	0.903	Bebas gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	-0.163	0.871	Bebas gejala heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-2.004	0.059	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber : data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, diperoleh nilai signifikansi dari variabel pengaruh kompetensi (X₁) sebesar 0.903, variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0.871 dan variabel komitmen organisasi (X₃) sebesar 0.059. Jadi dapat disimpulkan model regresi ini bebas gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikan probabilitasnya > 0,05. **Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Pada penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan menguji hipotesis yang diajukan.

Table 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
(Constant)	9.455
Pengaruh Kompetensi	0.597
Lingkungan Kerja	0.073
Komitmen Organisasi	0.272

Sumber : data primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas maka ringkasan hasil pengujian maka hasil persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 9.455 + 0.597 X_1 + 0.073 X_2 + 0.272 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengaruh Kompetensi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan :

1. Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 9.455 Hal ini berarti apabila pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai konstan yaitu sebesar 9.455.
2. Koefisien pengaruh kompetensi bernilai 0.597 artinya setiap penurunan pengaruh kompetensi 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.597 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien lingkungan kerja bernilai 0.073 artinya setiap peningkatan lingkungan kerja 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.073 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien komitmen organisasi bernilai 0.272 artinya setiap peningkatan komitmen organisasi 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.272 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut apakah diantara ke dua variabel dari pelayanan keluhan pelanggan dan kepuasan pelanggansignifikan atau tidak terhadap loyalitas pelanggan. Acuan yang digunakan adalah $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a di terima, tetapi sebaliknya jika $t\text{-hitung} < t\text{-table}$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Dengan tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebersamaan (df) = jumlah sampel – 3 = 70 -4 = 64 dengan merujuk pada tabel t, maka diperoleh hasil t-tabel yaitu sebesar 1.66901.

Table 4.9 Hasil Uji t

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig	Kesimpulan
Pengaruh Kompetensi	8.639	1.66901	0.000	H1 diterima
Lingkungan Kerja	2.734	1.66901	0.008	H2 diterima
Komitmen Organisasi	4.536	1.66901	0.000	H3 diterima

Sumber : data primer yang diolah 2021

Dari tabel 4.9 diketahui untuk variabel pengaruh kompetensi $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu 8.639 > 1.66901. Nilai signifikan pengaruh kompetensi (X_1) sebesar 0.000 < 0.05, sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas Padang.

Untuk variabel lingkungan kerja $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu, 2.734 > 1.66901. Nilai signifikan lingkungan kerja (X_1) sebesar 0.008 < 0.05, sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas Padang.

Untuk variabel komitmen organisasi $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu, 4.536 > 1.66901. Nilai signifikan komitmen organisasi (X_1) sebesar 0.000 > 0.05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas Padang.

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap 70 orang responden maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dari hasil pengolahan data dihasilkan nilai koefisien regresi untuk variabel pelayanan keluhan pelanggan sebesar 8.639 bertanda positif dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Teluk Luas Padang.

Hal ini dikarenakan apabila mempunyai kompetensi yang baik seperti penyelesaian tugas dengan tepat dan cepat, pengetahuan yang luas, dan lainnya, maka pekerjaannya akan lebih efisien dan terkondisikan, sehingga kinerja karyawan pun akan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Mulyadi (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek” menyatakan bahwa pengaruh kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap 70 orang responden maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dari hasil pengolahan data dihasilkan nilai koefisien regresi untuk variabel pelayanan keluhan pelanggan sebesar 2.374 bertanda positif dengan nilai Sig. 0.008 < 0.05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Teluk Luas Padang.

Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sherren Delani Muntu (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado” menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap 70 orang responden maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dari hasil pengolahan data dihasilkan nilai koefisien regresi untuk variabel pelayanan keluhan pelanggan sebesar 4.536 bertanda positif dengan nilai Sig. 0.000 > 0.05 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang.

Komitmen organisasi karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) pada diri karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT. Teluk Luas Padang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sutrisno (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fumira Semarang”. menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fumira Semarang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang, dengan nilai koefisien sebesar 8.639 dan nilai Sig. 0.000 < 0.05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang, dengan nilai koefisien sebesar 2.734 dan nilai Sig. 0.008 < 0.05.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang, dengan nilai koefisien sebesar 4.536 dan nilai Sig. 0.000 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edison, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Teknik Analisis SWOT*. Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia.
- Ghozali, I. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.”* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Happy Y. Mogot, C. K. dan V. P. K. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol.7 No.1, ISSN 2303-1174*.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Marsoit, P. dkk. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi jasa Indonesia. *Jurnal Emba, Vol. 5, No. 3: 4285-4294. ISSN 2303-1174*.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.

- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Diedit oleh Deddy Supriyadi dan Muhammad Nur Affandi (ed.); Pertama). Bandung: ALFABETA.
- Nidya, Y. T. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. *Skripsi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.
- Priansa. (2017). *Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran Inovatif, Kreatif, dan Prestatif dalam Memahami Peserta Didik*. Bandung. CVPustaka Setia.
- Saleleng Max, dan S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA, Vol.3 Sept. 2015, Hal. 695-708. Fakultas EkonomidandanBisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Email: lmax.saleleng@gmail.Com, 2supandi_smrt@yahoo.Co.Id*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama.
- Sherren Delani Muntu, dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal : ISSN 2303-1174*.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutanto. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.1>.
- Sutrisno, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal Management, Vol 4 No4, ISSN 2502-7689*.
- Triastuti., & Anisa, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review Vol. 2 No. 2 Mei 2018, ISSN-P 2580-4138*.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibawa, I. M. W. D. M. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Dukungan Tim Kerja Terhadap Representasi Eksternal Positif Karyawan Di Tempat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.7*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi keem). Rajawali Pers, Jakarta.
- Yoga Putrana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management, Volume 2 N*.