

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan

PT. Alam Mulya adalah perusahaan jasa Logistik yang melayani ekspedisi ekspor impor, EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut)/EMPU (Ekspedisi Muatan Pesawat Udara), kepabeanan (PPJK), pergudangan, transportasi logistik dan depot container. Berdiri sejak tahun 1976 di kota Surabaya, PT. Alam Mulya merupakan perusahaan professional dan berpengalaman yang dipercaya oleh berbagai perusahaan multinasional dalam melakukan pengelolaan berbagai kegiatan ekspedisi dan logistik baik nasional maupun internasional. PT. Alam Mulya sudah memiliki sertifikat ISO 9001:2015 dengan didukung oleh SDM yang memadai dan professional di bidangnya serta memiliki jaringan logistik yang luas serta tersebar di dalam dan luar negeri sehingga memudahkan dan menunjang pengiriman barang dengan aman, lancar, efisien dan tepat waktu.

4.1.2. Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT Alam Mulya

Sumber: Google

4.1.3. Visi Misi PT Alam Mulya

4.1.3.1 Visi

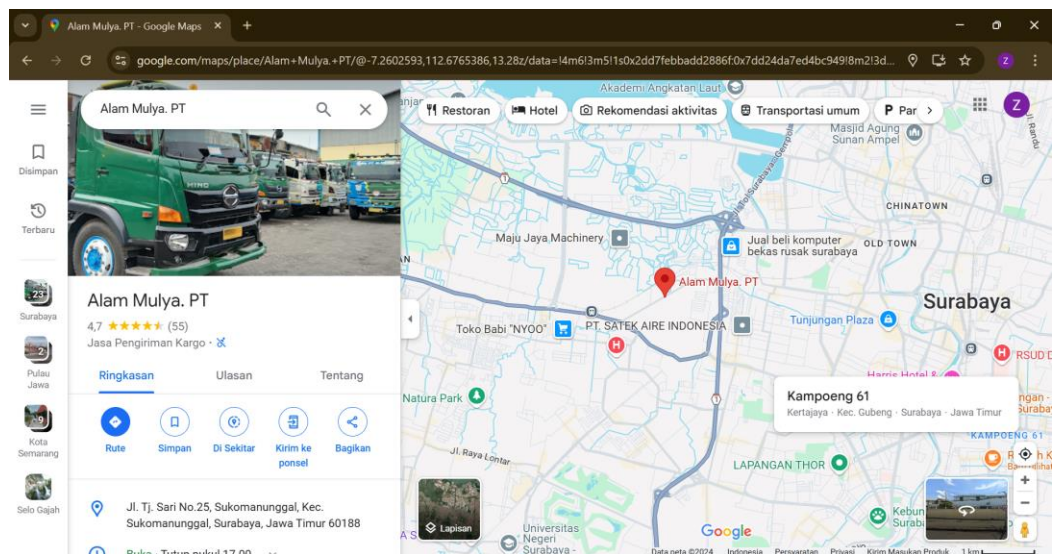
Menjadi perusahaan logistik dan transportasi terkemuka di Indonesia dalam memberikan pelayanan dan solusi terbaik kepada pengguna jasa pengiriman barang secara aman, cepat dan efisien sehingga mampu menjadi partner logistik yang handal, strategis dan terpercaya.

4.1.3.2 Misi

One Stop Logistic Solution dengan didukung oleh SDM bersertifikat dan ahli, integrasi teknologi antar gudang, transportasi, dan alat berat yang tersebar diberbagai negara besar sehingga mampu mendukung efisiensi dan efektifitas logistik secara profesional serta mampu menunjang pertumbuhan roda ekonomi dalam negeri dan memberikan manfaat kesejahteraan terhadap semua pelaku usaha.

4.1.4. Lokasi Perusahaan

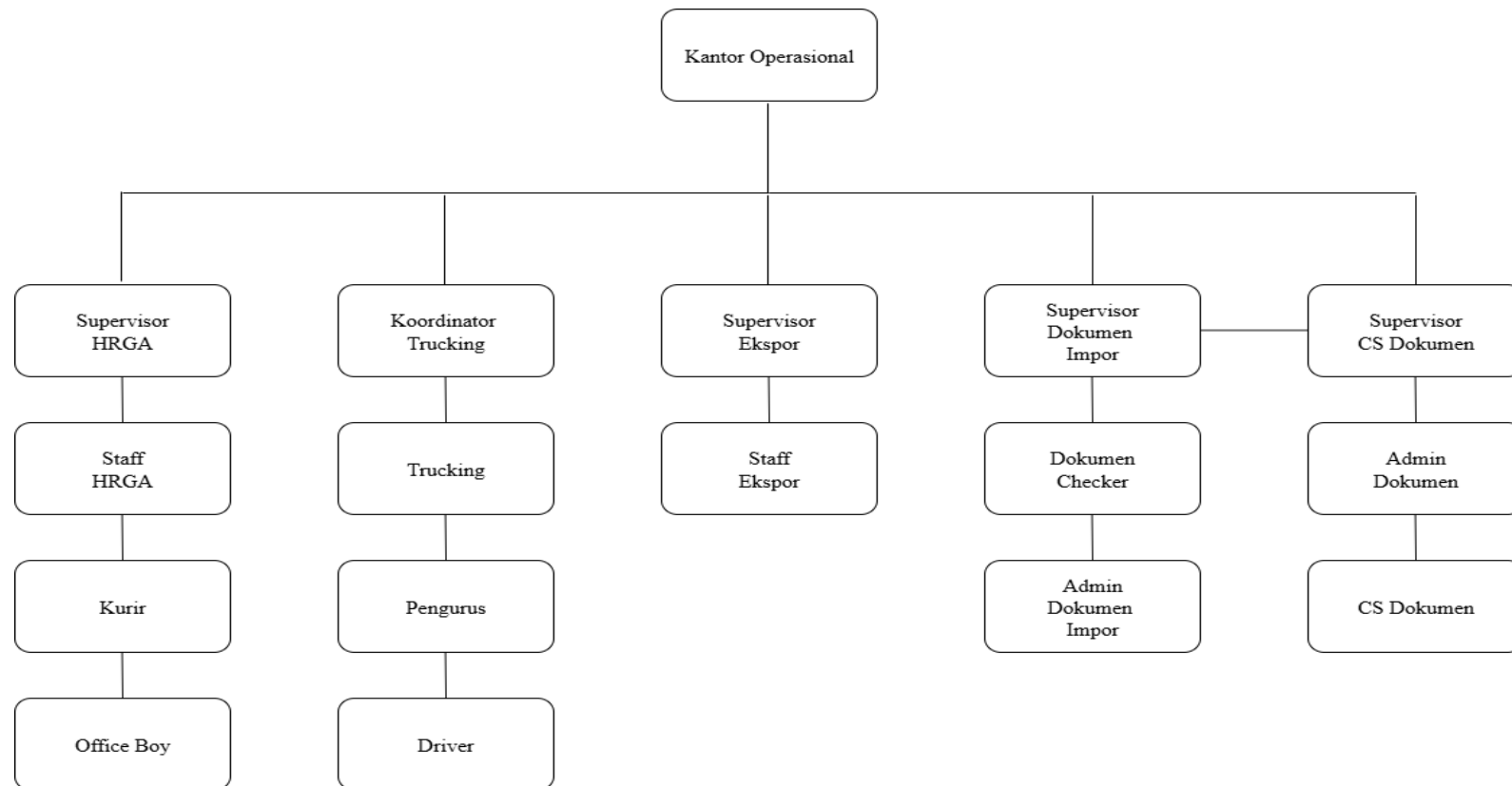
PT. Alam Mulya berlokasi di JL. Tanjungsari No.25, Sukomanunggal, Surabaya, 60187, Indonesia. Lokasi kantor ini terbilang sangat strategis. PT. Alam Mulya merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pengiriman barang ekspor dan berfungsi sebagai *Freight Forwarder* serta Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL).



Gambar 4.2 Lokasi PT Alam Mulya

Sumber: Google Maps

4.1.5 Struktur Organisasi PT Alam Mulya



Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT Alam Mulya

Sumber: PT Alam Mulya

4.1.6. Tugas dan Fungsi Divisi PT Alam Mulya

Tabel 4.1 Tugas dan Divisi PT Alam Mulya

No.	Divisi	Tugas
1.	Spv HRGA	Memimpin pengelolaan sumber daya manusia dan fasilitas kantor.
2.	HRGA	Mengelola administrasi Sumber daya manusia termasuk rekrutmen, pelatihan dan perawatan aset kantor.
3.	Office Boy	Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan kantor.
4.	Kurir	Mengirimkan dokumen atau barang ke klien atau mitra.
5.	Koordinator Trucking	Bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi operasi pengangkutan barang menggunakan armada truck.
6.	Trucking	Memastikan distribusi barang berjalan dengan lancar dan tepat waktu.
7.	Pengurus	Bertanggung jawab terkait pengelolaan operasional armada truck untuk memastikan barang dapat dikirimkan dengan tepat waktu, aman dan efisien.
8.	Driver	Mengantarkan barang ke lokasi tujuan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.
9.	Spv Export	Mengelola dan mengawasi kegiatan ekspor barang.
10.	Staff Export	Menyiapkan dokumen yang diperlukan untuk proses ekspor dan berkoordinasi dengan pihak internal dan eksternal.
12.	Spv Dokumen Impor	Melakukan pengawasan, koordinasi, dan kontrol terhadap seluruh proses pengelolaan dokumen yang terkait dengan kegiatan impor.
13.	Dokumen Checker	Fokus pada memastikan bahwa dokumen yang diterima atau dikirim lengkap, akurat, dan sesuai prosedur sebelum diproses lebih lanjut.
14.	Staff Dokumen Impor	Pelaksana teknis dalam pengelolaan dokumen impor, mulai dari menyiapkan, memproses, hingga mengarsipkan dokumen, supaya proses impor berjalan lancar dan sesuai regulasi.
15.	Spv Cs Dokumen	Mencakup pengawasan, koordinasi, dan pembinaan tim CS Dokumen agar pelayanan dokumen ke pelanggan maupun internal berjalan lancar, cepat, dan akurat.
16.	Admin Dokumen	Mencakup pengelolaan, pencatatan, dan pengarsipan dokumen agar informasi perusahaan tertata, mudah diakses, dan aman
17.	CS Dokumen	Berfokus pada pelayanan dan pengelolaan dokumen yang terkait dengan permintaan atau kebutuhan pelanggan

Sumber : PT Alam Mulya

4.1.7. Layanan yang Ditawarkan PT Alam Mulya

PT. Alam Mulya menyediakan berbagai layanan logistik dengan tim yang professional, amanah dan berpengalaman. Produk dan jasa yang disediakan oleh PT. Alam Mulya antara lain:

1. Impor FCL Jalur Laut: Merupakan layanan Impor barang satu container penuh untuk berbagai jenis barang dari supplier ke Indonesia. Layanan ini meliputi dari mempersiapkan kebutuhan container dan pengapalan dari negara asal supplier hingga pelayanan *customs clearance* dan dokumen perijinan impor sampai pengiriman ke gudang pembeli di Indonesia.
2. Freight Forwarding: Merupakan pelayanan tariff *ocean freight* dan penyediaan peti kemas dari Indonesia ke negara manapun dan sebaliknya baik impor maupun ekspor.
3. Impor LCL: Merupakan pelayanan pengiriman barang dalam jumlah banyak atau sedikit yang tidak sampai satu container penuh dengan cara system konsolidasi sehingga pembelian dalam jumlah sedikit tetap dapat diimpor dengan biaya yang efisien.
4. Transportasi: Merupakan pelayanan unit kendaraan untuk memuat dan mengirim barang dari dan sampai ketujuan dengan aman dan cepat.
5. Project Cargo: Merupakan pelayanan importasi kargo curah serta muatan alat berat yang over dimensi dan dalam jumlah besar.
6. Pergudangan: Pelayanan penitipan barang dengan aman ditunjang oleh IT inventory dan security system sehingga barang dapat terkontrol dengan mudah dan cepat.

7. Ekspor FCL/LCL: Merupakan pelayanan pengiriman barang dari Indonesia ke negara manapun dengan mengutamakan keamanan supaya dapat sampai di negara tujuan dengan baik dan tepat waktu. Layanan ini meliputi pelayanan customs clearance dan kepengurusan dokumen perijinan ekspor dan pelayanan muat barang di gudang supplier/digudang PT. Alam Mulya, ke container sampai pengiriman ke pelabuhan.
8. PLB/Pusat Logistik Berikat: Merupakan pelayanan barang-barang pendukung industry agar dapat mempercepat proses importasi dengan mendapatkan fasilitas pembebasan pajak impor sementara agar dapat memangkas biaya impor di Pelabuhan.
9. Bank Transfer Service: Merupakan pelayanan pengiriman uang untuk pembayaran ke supplier dalam mata uang USD/RMB/mata uang lainnya secara aman dan tepat waktu.

4.2. Deskripsi Responden

Melalui hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diisi, didapatkan informasi data dari responden dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan di PT Alam Mulya. Penyajian data identitas responden bertujuan untuk menunjukkan gambaran umum mengenai kondisi data pribadi masing-masing responden, yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja, sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat dilihat jumlah keseluruhan responden dari Karyawan PT Alam Mulya, karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 orang (60%) sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 (40%). Berdasarkan penjelasan diatas mayoritas karyawan yang bekerja di PT Alam Mulya adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

2. Usia

Berdasarkan kategori pengelompokan usia, rentang usia 25-30 tahun berjumlah 10 orang (33,33%), rentang usia 31-35 tahun berjumlah 5 orang (16,67%), rentang usia 36-40 tahun berjumlah 6 orang (20%), rentang usia 41-45 tahun berjumlah 5 orang (16,67%), rentang usia 46-50 tahun berjumlah 4 orang (13,33%). Berdasarkan penjelasan diatas mayoritas karyawan yang bekerja di PT Alam Mulya memiliki rentang usia 25-30 tahun.

Tabel 4.3 Usia

Usia	Jumlah	Presentase
25-30 Tahun	10	33,33%
31-35 Tahun	5	16,67%
36-40 Tahun	6	20%
41-45 Tahun	5	16,67%
46-50 Tahun	4	13,33%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

3. Pendidikan Terakhir

Gambaran dari tingkat pendidikan terakhir responden yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi. Tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 16 orang (53,33%), sedangkan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 14 orang (46,67%). Berdasarkan penjelasan diatas mayoritas karyawan yang bekerja di PT Alam Mulya memiliki pendidikan akhir Sekolah Menengah Atas (SMA).

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	16	53,33%
Perguruan Tinggi	14	46,67%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

4. Masa Kerja

Berdasarkan kategori pengelompokan masa kerja, dapat dijelaskan bahwa karyawan yang masa kerjanya rentang 0-1 tahun berjumlah 11 orang (36,67%), masa kerja rentang 2-3 tahun berjumlah 6 orang (20%), masa kerja rentang 4-5 tahun berjumlah 7 orang (23,33%) dan masa kerja >5 tahun berjumlah 6 orang (20%).

Tabel 4.5 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
0-1 Tahun	11	36,67%
2-3 Tahun	6	20%
4-5 Tahun	7	23,33%
>5 Tahun	6	20%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

4.3. Analisis Deskriptif

Hasil dari pernyataan responden terhadap variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di jelaskan untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel tersebut. Berdasarkan frekuensi tanggapan terhadap setiap pernyataan yang termasuk dalam setiap variabel yang diberikan kepada 30 responden, sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil jawaban yang telah dijawab oleh 30 responden terhadap kinerja karyawan terdapat Sembilan item pernyataan yang di ajukan kepada responden. Adapun hasil penelitian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu:

Tabel 4.6 Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skor Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Ketelitian	0	1	10	12	7	30
	0%	3,33%	33,33%	40%	23,33%	100%
Kerapian	0	0	12	12	6	30
	0%	0%	40%	40%	20%	100%
Relevansi Hasil Kerja	0	0	5	20	5	30
	0%	0%	16,67%	66,67%	16,67%	100%
Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam rentang waktu yang telah ditentukan	0	0	6	18	6	30
	0%	0%	20%	60%	20%	100%
Tanggung jawab terhadap hasil kerja	0	0	5	13	12	30
	0%	0%	16,67%	43,33%	40%	100%
Tanggung jawab terhadap sarana dan prasana	0	0	4	11	15	30
	0%	0%	13,33%	36,67%	50%	100%
Kemauan untuk membantu rekan kerja	0	0	5	16	9	30
	0%	0%	16,67%	53,33%	30%	100%
	0	0	3	21	6	30

Indikator	Skor Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Kemampuan komunikasi dan berinteraksi	0%	0%	10%	70%	20%	100%
Inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari atasan	0	0	3	19	8	30
	0%	0%	10%	63,33%	26,67%	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Ketelitian pada tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 responden, 1 responden (3,33%) menjawab kurang teliti, 10 responden (33,33%) menjawab cukup teliti, 12 responden (40%) menjawab teliti, 7 responden (23,33%) menjawab sangat teliti dan 0 responden (0%) menjawab tidak teliti. Hasil jawaban dari indikator Kerapian pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 30 responden, 12 responden (40%) menjawab cukup rapi, 12 responden (40%) menjawab rapi, 6 responden (20%) menjawab sangat rapi dan 0 responden (0%) menjawab kurang rapi dan tidak rapi. Hasil jawaban dari indikator Relevansi Hasil Kerja pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 30 responden, 5 responden (16,67%) menjawab cukup relevan, 20 responden (66,67%) menjawab relevan, 5 responden (16,67%) menjawab sangat relevan dan 0 responden (0%) menjawab kurang relevan dan tidak relevan.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam rentang waktu yang telah ditentukan pada tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 responden, 6 responden (20%) menjawab cukup mampu, 18 responden (60%) menjawab mampu, 6 responden

(20%) menjawab sangat mampu, dan 0 responden (0%) menjawab kurang mampu dan tidak mampu.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Tanggung jawab terhadap hasil kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 5 responden (16,67%) menjawab cukup bertanggung jawab, 13 responden (43,33%) menjawab bertanggung jawab, 12 responden (40%) menjawab sangat bertanggung jawab dan 0 responden (0%) menjawab kurang bertanggung jawab dan tidak bertanggung jawab. Hasil jawaban dari indikator Tanggung jawab terhadap sarana dan prasana pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden 4 responden (13,33%) menjawab cukup bertanggung jawab, 11 responden (36,67%) menjawab bertanggung jawab, 15 responden (50%) menjawab sangat bertanggung jawab dan 0 responden (0%) menjawab kurang bertanggung jawab dan tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Kemauan untuk membantu rekan kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 5 responden (16,67%) menjawab cukup membantu, 16 responden (53,33%) menjawab bersedia membantu, 9 responden (30%) menjawab sangat bersedia membantu dan 0 responden (0%) menjawab kurang membantu dan tidak membantu. Hasil jawaban dari indikator Kemampuan komunikasi dan berinteraksi pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup baik, 21 responden (70%) menjawab baik, 6 responden (20%) menjawab sangat baik dan 0 responden (0%) menjawab kurang baik dan tidak baik.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan permasalahan pekerjaan tanpa menunggu instruksi dari

atasan pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup inisiatif, 19 responden (63,33%) menjawab inisiatif, 8 responden (26,67%) menjawab sangat inisiatif dan 0 responden (0%) menjawab kurang inisiatif dan tidak inisiatif.

2. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kedisiplinan Kerja (X1)

Tabel 4.7 Kedisiplinan Kerja

Indikator	Skor Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja	0	1	4	10	15	30
	0%	3,33%	13,33%	33,33%	50%	100%
Frekuensi kehadiran selama jam kerja	0	0	4	9	17	30
	0%	0%	13,33%	30%	56,67%	100%
Kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	4	20	6	30
	0%	0%	13,33%	66,67%	20%	100%
Kepedulian dalam merawat dan menjaga peralatan kerja	0	0	2	19	9	30
	0%	0%	6,66%	63,33%	30%	100%
Tanggung jawab dalam bekerja	0	0	4	19	7	30
	0%	0%	13,33%	63,33%	23,33%	100%
Pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan fungsi	0	0	4	20	6	30
	0%	0%	13,33%	66,67%	20%	100%
Kepatuhan terhadap jam kerja yang berlaku	0	0	2	19	9	30
	0%	0%	6,66%	63,33%	30%	100%
Pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja	0	0	3	17	10	30
	0%	0%	10%	56,67%	33,33%	100%
Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku	0	0	4	18	8	30
	0%	0%	13,33%	60%	26,67%	100%
Sikap dan perilaku yang baik dalam lingkungan kerja	0	0	3	16	11	30
	0%	0%	10%	53,33%	36,67%	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 1 responden (3,33%) menjawab kurang tepat waktu, 4 responden (13,33%) menjawab cukup tepat waktu, 10 responden (33,33%) menjawab tepat waktu, 15 responden (50%) menjawab sangat tepat waktu dan 0 responden (0%) menjawab tidak tepat waktu. Hasil jawaban dari responden pada indikator Frekuensi kehadiran selama jam kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 4 responden (13,33%) menjawab cukup sering, 9 responden (30%) menjawab sering, 17 responden (56,67%) menjawab sangat sering dan 0 responden (0%) menjawab jarang dan tidak pernah.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 4 responden (13,33%) menjawab cukup hati-hati, 20 responden (66,67%) menjawab hati-hati, 6 responden (20%) menjawab sangat hati-hati dan 0 responden (0%) menjawab kurang hati-hati dan tidak hati-hati. Hasil jawaban dari responden pada indikator Kepedulian dalam merawat dan menjaga peralatan kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 2 responden (6,66%) menjawab cukup peduli, 19 responden (63,33%) menjawab peduli, 9 responden (30%) menjawab sangat peduli dan 0 responden (0%) menjawab kurang peduli dan tidak peduli.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indikator Tanggung jawab dalam bekerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 4 responden (13,33%) menjawab cukup bertanggung jawab, 19 responden (63,33%) menjawab bertanggung jawab, 7 responden (23,33%) menjawab sangat bertanggung jawab dan 0 responden (0%) menjawab kurang bertanggung jawab dan tidak bertanggung

jawab. Hasil jawaban dari responden pada indicator Pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan fungsi pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 4 responden (13,33%) menjawab cukup sesuai, 20 responden (66,67%) menjawab sesuai, 6 responden (30%) menjawab sangat sesuai dan 0 responden (0%) menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai. Hasil jawaban dari responden pada indicator Kepatuhan terhadap jam kerja yang berlaku pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 2 responden (6,66%) menjawab cukup patuh, 19 responden (63,33%) menjawab patuh, 9 responden (30%) menjawab sangat patuh dan 0 responden (0%) menjawab kurang patuh dan tidak patuh.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indicator Pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup memahami, 17 responden (56,67%) menjawab memahami, 10 responden (33,33%) menjawab sangat memahami dan 0 responden (0%) menjawab kurang memahami dan tidak memahami. Hasil jawaban dari responden pada indicator Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 4 responden (13,33%) menjawab cukup sesuai, 18 responden (60%) menjawab sesuai, 8 responden (26,67%) menjawab sangat sesuai dan 0 responden (0%) menjawab kurang sesuai dan tidak sesuai.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden pada indicator Sikap dan perilaku yang baik dalam lingkungan kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup baik, 16 responden (53,33%) menjawab baik, 11 responden (36,67%) menjawab sangat baik dan 0 responden (0%) menjawab kurang baik dan tidak baik.

3. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kompetensi (X2)

Tabel 4.8 Kompetensi (X2)

Indikator	Skor Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Keterampilan dalam menganalisis situasi	0	0	3	21	6	30
	0%	0%	10%	70%	20%	100%
Keterampilan dalam merumuskan tujuan organisasi	0	0	5	19	6	30
	0%	0%	16,67%	63,33%	20%	100%
Keterampilan menjalin komunikasi	0	0	4	20	6	30
	0%	0%	13,33%	66,67%	20%	100%
Kemampuan dalam menyesuaikan diri	0	0	3	20	7	30
	0%	0%	10%	66,67%	23,33%	100%
Sikap toleransi di lingkungan kerja	0	0	1	19	10	30
	0%	0%	3,33%	63,33%	33,33%	100%
Kecakapan menggunakan fasilitas kerja	0	0	3	20	7	30
	0%	0%	10%	66,67%	23,33%	100%
Kemampuan memanfaatkan teknologi pendukung kerja	0	0	3	20	7	30
	0%	0%	10%	66,67%	23,33%	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dari indikator Keterampilan dalam menganalisis situasi pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup mampu, 21 responden (70%) menjawab mampu, 6 responden (20%) menjawab sangat mampu dan 0 responden (0%) menjawab kurang mampu dan tidak mampu. Hasil jawaban dari responden dari indikator Keterampilan dalam merumuskan tujuan organisasi pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 5 responden (16,67%) menjawab cukup mampu, 19 responden (63,33%) menjawab mampu, 6 responden (20%) menjawab sangat mampu dan 0 responden (0%) menjawab kurang mampu dan tidak mampu.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dari indikator Keterampilan menjalin komunikasi pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 4 responden (13,33%) menjawab cukup mampu, 20 responden (66,67%) menjawab mampu, 6 responden (20%) menjawab sangat mampu dan 0 responden (0%) menjawab kurang mampu dan tidak mampu. Hasil jawaban dari responden dari indikator Kemampuan dalam menyesuaikan diri pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup mampu, 20 responden (66,67%) menjawab mampu, 7 responden (23,33%) menjawab sangat mampu dan 0 responden (0%) menjawab kurang mampu dan tidak mampu. Hasil jawaban responden dari indikator Sikap toleransi di lingkungan kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 1 responden (3,33%) menjawab cukup toleran, 19 responden (63,33%) menjawab toleran, 10 responden (33,33%) menjawab sangat toleran dan 0 responden (0%) menjawab kurang toleran dan tidak toleran.

Berdasarkan hasil jawaban responden dari indikator Kecakapan menggunakan fasilitas kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab cukup cakap, 20 responden (66,67%) menjawab cakap, 7 responden (23,33%) menjawab sangat cakap dan 0 responden (0%) menjawab kurang cakap dan tidak cakap. Hasil jawaban responden dari indikator Kemampuan memanfaatkan teknologi pendukung kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 3 responden (10%) menjawab mampu, 20 responden (66,67%) menjawab menjawab mampu, 7 responden (23,33%) menjawab sangat mampu dan 0 responden (0%) menjawab kurang mampu dan tidak mampu.

4. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.9 Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Skor Nilai					Total
	1	2	3	4	5	
Suasana Kerja	1	1	5	15	8	30
	3,33%	3,33%	16,67%	50%	26,67%	100%
Fasilitas Kerja	0	2	14	11	3	30
	0%	6,66%	46,67%	36,67%	10%	100%
Hubungan dengan rekan kerja	0	0	5	20	5	30
	0%	0%	16,67%	66,67%	16,67%	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Berdasarkan hasil jawaban responden dari indikator Suasana kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 1 responden (3,33%) menjawab tidak mendukung, responden 1 responden (3,33%) menjawab kurang mendukung, 5 responden (16,67%) menjawab cukup mendukung, 15 responden (50%) menjawab mendukung dan 8 responden (26,67%) menjawab sangat sangat mendukung. Hasil jawaban responden dari indikator Fasilitas Kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 2 responden (6,66%) menjawab kurang memadai, 14 responden (46,67%) menjawab cukup memadai, 11 responden (36,67%) menjawab memadai, 3 responden (10%) menjawab sangat memadai dan 0 responden (0%) menjawab tidak memadai.

Berdasarkan hasil jawaban responden indikator Hubungan dengan rekan kerja pada tabel di atas dijelaskan bahwa 30 responden, 5 responden (16,67%) menjawab cukup baik, 20 responden (66,67%) menjawab baik, 5 responden (16,67%) menjawab sangat baik dan 0 responden (0%) menjawab kurang baik dan tidak baik.

4.3.1. Tabulasi Silang (Crossbulation)

Tabel silang (crosstabulation) antara variabel X dan variabel Y disusun untuk melihat hubungan atau keterkaitan antara kedua variabel penelitian. Variabel X dalam penelitian ini diukur melalui sejumlah indikator yang merepresentasikan kinerja karyawan. Melalui tabulasi silang, data yang diperoleh dari kuesioner tidak hanya disajikan secara terpisah, tetapi juga digabungkan sehingga dapat memberikan gambaran mengenai distribusi penilaian responden pada kedua variabel secara bersamaan. Hasil dari tabulasi silang ini menjadi dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut baik dalam bentuk uji statistic maupun interpretasi deskriptif, sehingga hubungan antara variabel X dan Variabel Y dapat dipahami secara lebih mendalam.

1. Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Tabel Silang Variabel X1 dan Y

Kinerja Karyawan / Kedisiplinan Kerja	Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	Total
Tidak Disiplin	0	0	0	0	0	0
Kurang Disiplin	0	0	0	0	0	0
Cukup Disiplin	0	0	1	0	0	1
Disiplin	0	0	0	7	2	9
Sangat Disiplin	0	0	0	9	11	20
Total	0	0	1	16	13	30

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Tabel di atas menunjukkan hasil tabulasi silang antara variabel kedisiplinan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Dari 30 responden, sebanyak 20 orang tergolong dalam kategori sangat disiplin, dengan rincian 11 responden memiliki kinerja sangat baik dan 9 responden memiliki kinerja baik. Selanjutnya, terdapat 9 responden yang kategori disiplin, terdiri dari 2 responden dengan kinerja sangat baik dan 7 responden dengan kinerja baik. Sementara itu, hanya 1 responden yang masuk dalam kategori cukup disiplin, dengan kinerja pada tingkat cukup baik. Tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori kurang disiplin maupun tidak disiplin. Secara keseluruhan distribusi kinerja karyawan menunjukkan bahwa 13 responden (43,3%) memiliki kinerja sangat baik, 16 responden (53,3%) memiliki kinerja baik dan hanya 1 responden (3,3%) yang memiliki kinerja cukup baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik hingga sangat baik.

2. Variabel Kompetensi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Tabel Silang Variabel X2 dan Y

Kinerja Karyawan Kompetensi	Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	Total
Tidak Mampu	0	0	0	0	0	0
Kurang Mampu	0	0	0	0	0	0
Cukup Mampu	0	0	1	0	0	1
Mampu	0	0	0	17	2	19
Sangat Mampu	0	0	0	1	9	10
Total	0	0	1	18	11	30

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

Tabel di atas menyajikan tabulasi silang antara variabel kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dari 30 responden, sebanyak 10 orang termasuk dalam kategori sangat mampu, dengan rincian 9 responden memiliki kinerja sangat baik dan 1 responden memiliki kinerja baik. Selanjutnya, terdapat 19 responden dalam kategori mampu, terdiri dari 2 responden dengan kinerja sangat baik dan 17 responden dengan kinerja baik. Sementara itu, hanya 1 responden yang berada dalam kategori cukup mampu, dengan tingkat kinerja yang juga dikategorikan cukup baik. Tidak terdapat responden yang termasuk dalam kategori kurang mampu maupun tidak mampu. Secara keseluruhan, distribusi kinerja karyawan menunjukkan bahwa 11 responden (36,7%) memiliki kinerja sangat baik, 18 responden (60%) memiliki kinerja baik dan hanya 1 responden (3,3%) yang memiliki kinerja cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan tingkat kompetensi mampu hingga sangat mampu juga cenderung menunjukkan kinerja yang baik hingga sangat baik.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12 Tabel Silang Variabel X3 dan Y

Kinerja Karyawan / Lingkungan Kerja	Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik	Total
Tidak Memadai	0	0	0	0	0	0
Kurang Memadai	0	0	0	0	0	0
Cukup Memadai	0	0	1	4	0	5
Memadai	0	0	0	14	4	18
Sangat Memadai	0	0	0	0	7	7
Jumlah Total	0	0	1	18	11	30

Sumber: Hasil Olahan Data (2025)

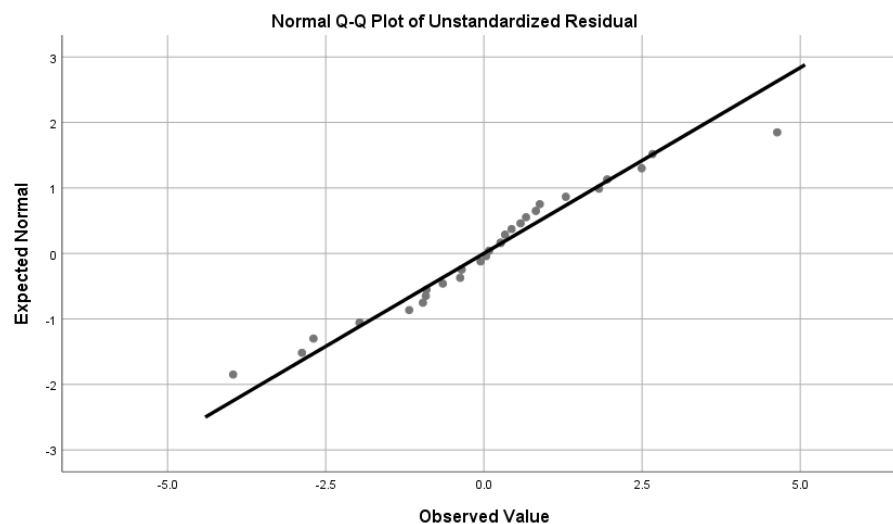
Tabel di atas menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Dari total 30 responden, sebanyak 7 orang menilai lingkungan kerjanya sangat memadai, dengan rincian seluruhnya (7 responden) memiliki kinerja sangat baik. Selanjutnya, 18 responden menyatakan lingkungan kerja memadai, yang terdiri dari 4 responden dengan kinerja sangat baik dan 14 responden dengan kinerja baik. Kemudian, terdapat 5 responden yang menilai lingkungan kerjanya cukup memadai, dengan rincian 4 responden memiliki kinerja baik dan 1 responden memiliki kinerja cukup baik. Tidak ada responden yang menilai lingkungan kerja kurang memadai maupun tidak memadai. Secara keseluruhan, distribusi kinerja karyawan menunjukkan bahwa 11 responden (36,7%) memiliki kinerja sangat baik, 18 responden (60%) memiliki kinerja baik dan hanya 1 responden (3,3%) memiliki kinerja cukup baik. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka tunjukkan.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik uji Shapiro-Wilk untuk mengetahui apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan syarat uji normalitas, nilai residual dinyatakan normal jika nilai sig. $> 0,05$ dan sebaliknya, jika nilai sig. $< 0,05$ maka nilai residual dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. Grafik temuan hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 Normal Q.Q Plot of Unstandardized Residual

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Dari gambaran grafik, dapat dilihat bahwa terdapat data yang tersebar pada area garis miring yang dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian yang telah diuji sesuai dengan syarat uji normalitas, sehingga data terdistribusi dengan normal. Meskipun begitu, hasil penelitian Shapiro-Wilk mampu memberikan validasi tambahan terhadap asumsi tersebut, sebagaimana yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Shapiro-Wilk

	Tests of Normality		
	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.979	30	.803

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Dari hasil Uji Normalitas menggunakan Shapiro-Wilk pada SPSS 25, dapat diketahui angka signifikansi sejumlah 0,803 di mana angka tersebut melebihi nilai $\text{sig.} > 0,05$. Oleh sebab itu, berdasarkan tabel uji dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.4.1.2. Uji Multikolineritas

Penulis melakukan Uji Multikolineritas dengan tujuan untuk membuktikan apakah terjadi interkolerasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen. Dikatakan model regresi yang baik apabila ditandai dengan tidak terjadinya interkolerasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menguji ada dan tidaknya gejala multikolineritas yaitu dapat memakai metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance didapatkan $> 0,10$ tidak terjadi Multikolineritas dan jika nilai $\text{VIF} < 10,00$ artinya tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-2.739	3.232		-.847	.405		
Kedisiplinan Kerja X1	.229	.146	.243	1.564	.130	.234	4.265
Kompetensi X2	.814	.212	.581	3.842	.001	.248	4.029
Lingkungan Kerja X3	.543	.227	.210	2.389	.024	.733	1.364

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

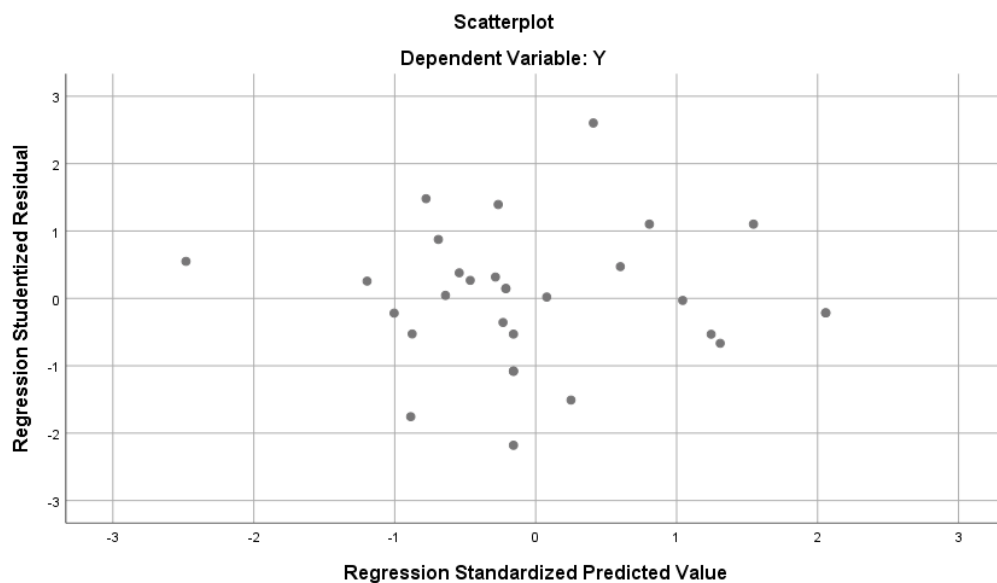
Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa angka tolerance value pada variabel Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 0,234 serta nilai VIF sebesar 4,265, variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,248 dan nilai VIF sebesar 4,029 dan variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,733 dan nilai VIF sebesar 1,364. Maka bisa dinyatakan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

4.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat banyak cara untuk melakukan Uji Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan residual plot dan uji glejser. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah pada model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

1. Uji Grafik

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat apakah terdapat pola khusus pada grafik Scatterplot. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan seluruh titik-titik tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 4.5 Uji Grafik Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas menunjukan titik-titik tersebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak untuk digunakan.

2. Analisis Statistik

Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1.620	2.148		.754	.458
Kedisiplinan Kerja X1	-.070	.097	-.289	-.724	.476
Kompetensi X2	.102	.141	.283	.727	.474
Lingkungan Kerja X3	-.029	.151	-.044	-.195	.847

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan uji glejser diatas, variabel kedisiplinan kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,476, variabel kompetensi (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,474 dan variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,847. Maka dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki signifikan $> 0,05$.

4.4.1.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi.

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.853	.836	1.861	2.219

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

$$n = 30$$

$$d = 2.219$$

$$dL = 1.2138$$

$$dU = 1.6498$$

$$4 - dL = 4 - 1.22138 = 2.7862$$

$$4 - dU = 4 - 1.6498 = 2.3502$$

$$dU < d < 4 - dU$$

$$1.6498 < 2.219 < 2.3502$$

Berdasarkan dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.219, yang di mana nilai Durbin Watson lebih kecil dari dilai dU yaitu sebesar 2.3502, yang telah dihitung diatas.

4.4.1.5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kedisiplinan Kerja	Between	(Combined)	564.967	14	40.355	13.159	.000
	Groups	Linearity	446.070	1	446.070	145.458	.000
		Deviation from Linearity	118.896	13	9.146	2.982	.023
	Within Groups		46.000	15	3.067		
	Total		610.967	29			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	556.108	12	46.342	14.361	.000
		Linearity	484.282	1	484.282	150.072	.000
		Deviation from Linearity	71.826	11	6.530	2.023	.093
	Within Groups		54.859	17	3.227		
	Total		610.967	29			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,093. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	387.654	7	55.379	5.456	.001
		Linearity	226.219	1	226.219	22.286	.000
		Deviation from Linearity	161.435	6	26.906	2.651	.043
	Within Groups		223.313	22	10.151		
	Total		610.967	29			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,043. Karena nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

4.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Linear Berganda dipakai untuk dapat melihat apakah terdapat hubungan antara variabel independen X (Kedisiplinan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen Y (Kinerja Karyawan). Berikut adalah hasil analisis regresi dengan memakai SPSS diperoleh hasil yaitu:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.739	3.232		-.847	.405
Kedisiplinan Kerja X1	.229	.146	.243	1.564	.130
Kompetensi X2	.814	.212	.581	3.842	.001
Lingkungan Kerja X3	.543	.227	.210	2.389	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25(2025)

Berdasarkan hasil dari perhitungan pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -2.739 + 0,229 X_1 + 0,814 X_2 + 0,543 X_3 + e$$

Berikut merupakan penjelasan dari persamaan regresi berganda:

1. Jika variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai nilai 0, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar -2.739, hal ini

dikarenakan nilai konstanta sebesar -2.739. Namun dalam konteks penelitian ini, kondisi karyawan sama sekali tidak memiliki kedisiplinan kerja, kompetensi dan kondisi lingkungan kerja tentu tidak realistis. Oleh karena itu, konstanta negative hanya memiliki makna sistematis dan tidak ditafsirkan secara substantive.

2. Nilai koefisien Kedisiplinan Kerja (X1) sebesar 0,229 (22,9%) yang berarti jika variabel kedisiplinan kerja mengalami peningkatan 1 (satuan) variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,229. Sebaliknya jika, variabel kinerja karyawan mengalami penurunan 1 (satuan) variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,229.
3. Nilai koefisien Kompetensi (X2) sebesar 0,814 (81,4%) yang berarti jika variabel kompetensi mengalami peningkatan 1 (satuan) variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,814. Sebaliknya jika, variabel kompetensi mengalami penurunan 1 (satuan) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,814.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,543 (54,3%) yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 (satuan) variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,543. Sebaliknya jika, variabel lingkungan kerja mengalami penurunan 1 (satuan) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,543.

4.4.3. Uji Hipotesis

4.4.3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan secara parsial (sendiri) antara variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan signifikansi (α) = 5% (0,05) serta membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang ditetapkan yaitu:

- Jika tingkat < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan t_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = n - k$$

$$\text{Jumlah Responden (n)} = 30$$

$$\text{Level of Signifikan } (\alpha) = 5\% (0,05)$$

$$\text{Banyaknya variabel} = 4$$

$$Df = 30 - 4 = 26$$

Berdasarkan pengujian probabilitas 0,05 didapatkan $t_{tabel} = 1.70562$

Tabel 4.21 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.739	3.232		-.847	.405
Kedisiplinan Kerja X1	.229	.146	.243	1.564	.130
Kompetensi X2	.814	.212	.581	3.842	.001
Lingkungan Kerja X3	.543	.227	.210	2.389	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengujian nilai t_{hitung} untuk variabel, kedisiplinan kerja (X1) adalah sebesar 1.564. Nilai t_{tabel} diperoleh 1.70562 dengan batasan

signifikan 0,05. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} 1.564 < t_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,130 > 0,005$ yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Berdasarkan hasil pengujian nilai t_{hitung} untuk variabel, kompetensi (X_2) adalah sebesar 3.842. Nilai t_{tabel} diperoleh 1.70562 dengan batasan signifikan 0,05. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} 3.842 > t_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,005$ yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian nilai t_{hitung} untuk variabel, lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 2.389. Nilai t_{tabel} diperoleh 1.70562 dengan batasan signifikan 0,05. Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} 2.389 > t_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,005$ yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.

4.4.3.2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Uji f diketahui dari membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan nilai signifikan yang digunakan sebesar 5% (0,05). f_{tabel} diperoleh dari:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Dimana:

df = Degree of Freedom (derajat kebebasan)

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Jadi:

df1 = $4 - 1 = 3$

df2 = $30 - 4 = 26$

Maka dari itu dapat diperoleh bahwa F_{tabel} sebesar 2.98

Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.926	3	173.642	50.141	.000 ^b
	Residual	90.041	26	3.463		
	Total	610.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Dari tabel 4.18 diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 50.141 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \text{dari } 0,05$. Dengan demikian menunjukan bahwa $f_{\text{hitung}} 50.141 > f_{\text{tabel}} 2.98$ jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima dengan arti bahwa variabel independen Kedisiplinan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

4.4.3.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar presentase variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara

bersama sama terhadap kinerja karyawan, dimana besaran variabel dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi R^2 .

Tabel 4.23 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.836	1.861

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Dari tampilan tabel output diatas model summary besar adjusted R^2 (r square) adalah sebesar 0,836 yang berarti 83,6% variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan sisa nya 16,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini mengacu pada model regresi linier berganda yang di dalamnya menggunakan Uji t untuk memastikan apakah Kedisiplinan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Mulya. Sementara Uji f dilakukan untuk mengetes apakah Kedisiplinan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Mulya. Berikut merupakan pembahasan mengenai hasil uji yang ditemukan pada penelitian ini:

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Dalam penelitian ini, Kedisiplinan Kerja (X1) dimaknai sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan serta menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil Uji t dengan nilai $t_{hitung} 1.564 < t_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,130 > 0,005$. Dengan demikian, secara parsial variabel kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratika dan Saputri (2023), dkk (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Afandi dalam Farisi, dkk (2020) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan kondisi di PT Alam Mulya, di mana tingkat keterlambatan karyawan relatif rendah (sekitar 2–3% per bulan) sehingga variasi disiplin antar karyawan tidak terlalu mencolok. Mayoritas karyawan sudah mematuhi jam kerja dan aturan dasar perusahaan, sehingga disiplin tidak menjadi faktor utama yang

membedakan kinerja. Dengan kata lain, meskipun disiplin penting, kinerja karyawan di PT Alam Mulya lebih banyak ditentukan oleh faktor lain.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat dibuktikan dengan hasil Uji $t_{hitung} 3.842 > t_{tabel} 1.70562$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,005$. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja perlu dilakukan dalam lingkungan organisasi perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krinawati dan Bagia (2021). Berdasarkan temuan penelitian bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kompetensi. Hal ini juga sejalan dari penelitian terdahulu oleh Wakdomi,dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil uji T menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini selaras dengan realita di PT Alam Mulya, di mana sebagian besar pekerjaan, khususnya pada divisi ekspor-impor, menuntut penguasaan keterampilan teknis seperti penggunaan sistem logistik, pemahaman prosedur kepabeanan, dan ketelitian dalam pengelolaan dokumen. Dari hasil wawancara, beberapa karyawan menyampaikan bahwa rekan yang kurang menguasai sistem digital sering membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan dokumen, sehingga memperlambat proses kerja. Sebaliknya, karyawan

yang kompetensinya tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil Uji t_{hitung} $2.389 > t_{tabel}$ 1.70562 dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,005$. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fauziyyah dan Rohyani (2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Mulya Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja penting, dalam konteks PT Alam Mulya faktor ini belum menjadi penentu utama kinerja.

Secara observasi, lingkungan kerja perusahaan sebenarnya sudah memenuhi standar dasar kelayakan, seperti ruangan yang memadai dan fasilitas kantor yang cukup mendukung aktivitas operasional. Namun demikian, beberapa permasalahan masih ditemui, misalnya pencahayaan di lorong dan tangga yang kurang terang serta tata letak ruang kerja di divisi impor yang terpisah sehingga menghambat komunikasi dan koordinasi antar karyawan. Dari hasil wawancara, sebagian karyawan mengaku kondisi ini memang mengurangi kenyamanan kerja, tetapi mereka tetap dapat

menyelesaikan tugas karena lebih mengandalkan keterampilan dan pengalaman kerja.

Pada kondisi PT Alam Mulya pengaruhnya tidak signifikan karena karyawan sudah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada. Kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi dan kedisiplinan kerja.

4. Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Hasil penelitian pada Uji f dapat dilihat secara simultan variabel kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Alam Mulya. Hal ini membuktikan bahwa PT Alam Mulya dengan variabel bebas yaitu kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja adalah tiga faktor yang penting dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan, kedisiplinan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 83,6%. Artinya, ketiga variabel ini menjelaskan sebagian besar faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Alam Mulya. Namun, masih ada 16,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Hal ini terlihat dari beberapa pernyataan karyawan yang mengaitkan semangat kerja mereka dengan penghargaan, bonus, serta dukungan pimpinan.

4.6. Output Penelitian Terapan

Berdasarkan hasil temuan peneliti, dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa variabel Kompetensi (X2) merupakan variabel yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan rekapitulasi pada tabel indikator kompetensi, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Alam Mulya telah berada pada kategori kompeten, ditunjukkan dengan persentase jawaban responden yang dominan pada skor 4 (Baik) dan 5 (Sangat Baik). Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang berada pada level cukup (skor 3). Persentase ini berkisar antara 10-16,67%, pada beberapa indikator. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kompetensi karyawan sudah baik, namun, masih terdapat sebagian kecil responden yang menilai cukup, sehingga diperlukan adanya peningkatan dan penyamaan standar kompetensi.

Oleh karena itu, peneliti membuat usulan atau kebijakan output berupa SOP kompetensi internal. SOP kompetensi internal merupakan Standar Operasional Prosedur yang disusun untuk mengatur, mengarahkan dan menilai kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fokus dari SOP kompetensi internal ini bukan pada prosedur teknik pekerjaan semata, tetapi pada standar kemampuan sikap dan perilaku kerja yang wajib dimiliki dan dipraktikkan karyawan dalam kesehariannya. Adapun manfaat yang bisa didapatkan jika membuat program pengembangan kompetensi karyawan, yaitu:

1. Meningkatkan motivasi karyawan, karena jalur karier menjadi jelas dan berbasis kemampuan, sehingga karyawan lebih semangat untuk mengembangkan diri.
2. Mendorong pengembangan keterampilan, karyawan tahu kompetensi apa yang harus ditingkatkan untuk mencapai posisi tertentu.
3. Menciptakan retensi karyawan, karyawan cenderung bertahan lebih lama jika merasa ada peluang karier di perusahaan.
4. Membantu perencanaan suksesi (succession planning), perusahaan dapat menyiapkan calon pemimpin perusahaan dengan lebih terarah.
5. Meningkatkan kinerja organisasi, karena setiap posisi diisi oleh orang yang benar-benar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan jabatan.

 PT. ALAM MULYA	PENILAIAN KOMPETENSI INTERNAL		
	Nomor Dokumen:	Nomor Revisi:	Halaman:

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	Waktu Terbit:	Ditetapkan Oleh (_____)
Pengertian SOP Kompetensi Internal merupakan Standar Operasional Prosedur yang disusun untuk mengatur, mengarahkan dan menilai kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Fokusnya bukan pada prosedur teknis pekerjaan semata, tetapi pada standar kemampuan, sikap dan perilaku kerja yang wajib dimiliki dan dipraktikkan karyawan dalam kesehariannya.		
Tujuan Memberikan panduan yang jelas kepada seluruh karyawan mengenai standar kompetensi kerja yang harus dipenuhi, sehingga kinerja karyawan dapat lebih terukur, konsisten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.		
Ruang Lingkup SOP ini berlaku untuk seluruh karyawan PT Alam Mulya, baik staf maupun manajerial, yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai kompetensi kerja.		
Tanggung Jawab		
Pengesahan Dokumen		
Diterima (_____)	Diperiksa (_____)	Disetujui (_____)

Penilaian Kompetensi Karyawan – Prosedur Penilaian Kompetensi																																			
Definisi 1. Kompetensi: Kemampuan kerja karyawan yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Indikator Kompetensi: Ukuran yang digunakan untuk menilai apakah karyawan sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.																																			
Kebijakan 1. Setiap karyawan wajib memahami dan memenuhi standar kompetensi yang telah ditentukan. 2. Evaluasi kompetensi dilakukan secara berkala oleh atasan langsung dan HRD. 3. Karyawan yang belum memenuhi standar kompetensi akan mendapat program coaching/mentoring.																																			
Prosedur Pelaksanaan <table border="1"> <thead> <tr> <th>Aspek Kompetensi</th><th>Standar Kompetensi (Harus Dilakukan)</th><th>Contoh Implementasi</th><th>Indikator Penilaian</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Analisis Situasi</td><td>Mampu mengidentifikasi masalah kerja sebelum melapor ke atasan</td><td>Membuat catatan singkat penyebab keterlambatan proyek</td><td>Laporan analisis tersedia sebelum rapat</td></tr> <tr> <td>Perumusan Tujuan</td><td>Menghubungkan pekerjaan individual dengan target tim</td><td>Menyusun rencana mingguan sesuai target divisi</td><td>Target mingguan tercapai sesuai rencana</td></tr> <tr> <td>Komunikasi</td><td>Berkomunikasi sopan, jelas, terbuka dan mudah dipahami</td><td>Menggunakan bahasa profesional di WA/email kerja</td><td>Tidak ada keluhan terkait komunikasi</td></tr> <tr> <td>Adaptasi</td><td>Cepat menyesuaikan diri dengan aturan/tugas baru</td><td>Menjalankan perubahan jadwal kerja tanpa protes berlebihan</td><td>Waktu adaptasi 1 minggu</td></tr> <tr> <td>Toleransi</td><td>Menghargai pendapat rekan kerja</td><td>Mendengarkan sebelum memberi argumen</td><td>Tidak ada konflik personal</td></tr> <tr> <td>Penggunaan Fasilitas Kerja</td><td>Menggunakan dan merawat peralatan sesuai prosedur</td><td>Mematikan computer setelah dipakai</td><td>Peralatan terawat dan tidak cepat rusak</td></tr> <tr> <td>Pemanfaatan Teknologi</td><td>Mengoperasikan software/aplikasi perusahaan</td><td>Input data absensi/kerja ke system digital</td><td>Data terekam tanpa kesalahan >95</td></tr> </tbody> </table>				Aspek Kompetensi	Standar Kompetensi (Harus Dilakukan)	Contoh Implementasi	Indikator Penilaian	Analisis Situasi	Mampu mengidentifikasi masalah kerja sebelum melapor ke atasan	Membuat catatan singkat penyebab keterlambatan proyek	Laporan analisis tersedia sebelum rapat	Perumusan Tujuan	Menghubungkan pekerjaan individual dengan target tim	Menyusun rencana mingguan sesuai target divisi	Target mingguan tercapai sesuai rencana	Komunikasi	Berkomunikasi sopan, jelas, terbuka dan mudah dipahami	Menggunakan bahasa profesional di WA/email kerja	Tidak ada keluhan terkait komunikasi	Adaptasi	Cepat menyesuaikan diri dengan aturan/tugas baru	Menjalankan perubahan jadwal kerja tanpa protes berlebihan	Waktu adaptasi 1 minggu	Toleransi	Menghargai pendapat rekan kerja	Mendengarkan sebelum memberi argumen	Tidak ada konflik personal	Penggunaan Fasilitas Kerja	Menggunakan dan merawat peralatan sesuai prosedur	Mematikan computer setelah dipakai	Peralatan terawat dan tidak cepat rusak	Pemanfaatan Teknologi	Mengoperasikan software/aplikasi perusahaan	Input data absensi/kerja ke system digital	Data terekam tanpa kesalahan >95
Aspek Kompetensi	Standar Kompetensi (Harus Dilakukan)	Contoh Implementasi	Indikator Penilaian																																
Analisis Situasi	Mampu mengidentifikasi masalah kerja sebelum melapor ke atasan	Membuat catatan singkat penyebab keterlambatan proyek	Laporan analisis tersedia sebelum rapat																																
Perumusan Tujuan	Menghubungkan pekerjaan individual dengan target tim	Menyusun rencana mingguan sesuai target divisi	Target mingguan tercapai sesuai rencana																																
Komunikasi	Berkomunikasi sopan, jelas, terbuka dan mudah dipahami	Menggunakan bahasa profesional di WA/email kerja	Tidak ada keluhan terkait komunikasi																																
Adaptasi	Cepat menyesuaikan diri dengan aturan/tugas baru	Menjalankan perubahan jadwal kerja tanpa protes berlebihan	Waktu adaptasi 1 minggu																																
Toleransi	Menghargai pendapat rekan kerja	Mendengarkan sebelum memberi argumen	Tidak ada konflik personal																																
Penggunaan Fasilitas Kerja	Menggunakan dan merawat peralatan sesuai prosedur	Mematikan computer setelah dipakai	Peralatan terawat dan tidak cepat rusak																																
Pemanfaatan Teknologi	Mengoperasikan software/aplikasi perusahaan	Input data absensi/kerja ke system digital	Data terekam tanpa kesalahan >95																																

Evaluasi dan Monitoring 1. Evaluasi dilakukan oleh atasan langsung setiap 3 bulan sekali. 2. HRD mengumpulkan data evaluasi sebagai dasar untuk pelatihan dan promosi jabatan. 3. Hasil evaluasi akan digunakan untuk menentukan karyawan yang mendapat reward atau pembinaan lebih lanjut.
Sanksi dan Tinndak Lanjut 1. Kryawan yang tidak memenuhi standar kompetensi akan mendapat peringatan dan pembinaan. 2. Jika setelah pembinaan kompetensi tidak meningkat, maka akan dipertimbangkan untuk rotasi jabatan atau sanksi sesuai aturan perusahaan.

Tabel 4.15 Program Pengembangan Kompetensi

Dalam pelaksanaan SOP Kompetensi Internal, penilaian biasanya dilakukan secara berlapissupaya hasilnya objektif dan sesuai struktur organisasi.

Pihak yang menilai:

1. Atasan langsung (Supervisor/Manager)
 - a. Menilai karyawan sehari-hari dalam aspek keterampilan teknis, komunikasi, disiplin dan adaptasi.
 - b. Alasan: Atasan paling tau kinerja dan perilaku karyawan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. HRD (Human Resource Development)
 - a. Menyusun instrument/form penilaian, memverivikasi hasil penilaian dari atasan dan mengarsipkan data.
 - b. Alasan: HRD berfungsi sebagai pengawas kebijakan perusahaan dan memastikan standar kompetensi seragam.

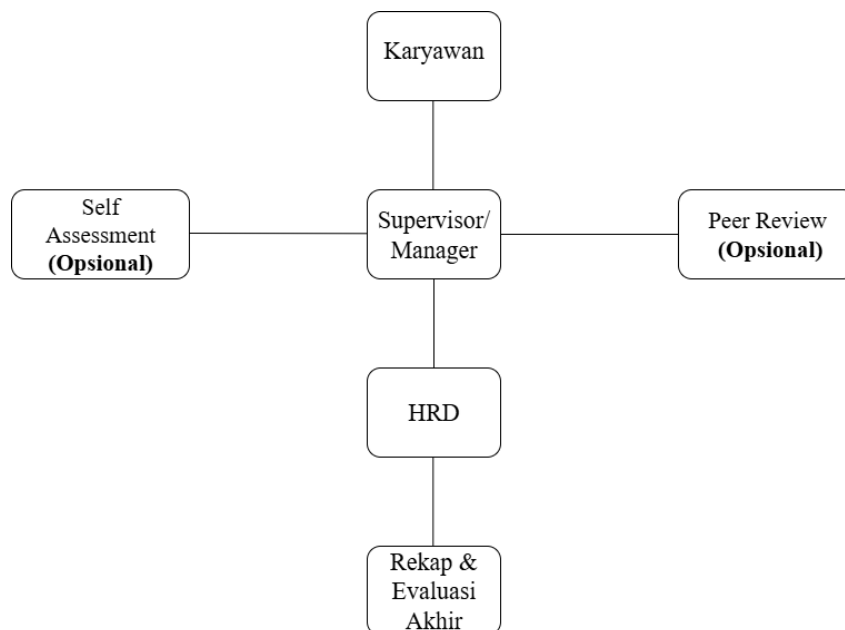
3. Penilaian diri (Self-Assessment) **(Opsional)**

- a. Karyawan diminta menilai dirinya sendiri berdasarkan indicator SOP.
- b. Alasan: Meningkatkan kesadaran diri (self-awareness) dan membandingkan dengan penilaian atasan.

4. Rekan kerja (Peer Review) **(Opsional)**

- a. Bisa dilakukan jika ingin menilai aspek kompetensi social, komunikasi dan kerjasama tim.
- b. Alasan: Rekan kerja dapat melihat perilaku yang tidak selalu tampak di depan atasan.

Berikut adalah alur penilaian kompetensi dalam SOP:



Gambar 4.6 Alur Penilaian Kompetensi dalam SOP

1. Karyawan, melakukan pekerjaan sesuai standar.
2. Supervisor/Manager, menilai langsung kinerja harian.
3. HRD, memverivikasi dan mengarsipkan hasil penilaian.

4. Rekan dan Evaluasi Akhir, hasil akhir penilaian digunakan untuk reward, pembinaan atau rotasi
5. Self Assessment dan Peer Review, Sebagai tambahan data penilaian agar lebih objektif.