



Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo

Cici Fatmawati Oktavia¹, Vera Firdaus²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; cicifatmawatioktavia@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak: Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Kompetensi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif, dengan kuesioner dalam bentuk pernyataan sebagai instrumen kemudian nanti akan diolah dengan program SPSS versi 22. Penelitian ini memiliki hasil bahwa kompetensi serta motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo.

Keywords: kinerja karyawan, kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>

*Correspondent: Vera Firdaus

Email: verafirdaus@umsida.ac.id

Received: 18-01-2024

Accepted: 26-02-2024

Published: 29-03-2024

Abstract: This study aims to determine the influence of Competence, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at CV. Faris Collection Reinforcement Sidoarjo. This study used a quantitative approach with an associative nature, with a questionnaire in the form of a statement as an instrument which will then be processed with the SPSS version 22 program. This research has the result that competence and motivation have an influence on employee performance, on the contrary the work environment has no effect on employee performance on CV. Faris Collection Reinforcement Sidoarjo.

Keywords: employee performance, competence, work motivation, work environment



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Industri konveksi pakaian di Indonesia menjadi segmen besar dan mencatatkan sebagai pertumbuhan produk yang paling tinggi selama sepanjang tahun berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2021 bahwa pada 3 bulan pertama produksi industri pakaian jadi tumbuh sebesar 29,19% secara tahunan. Industri konveksi pakaian ini sangat mudah dalam pencarian bahan baku serta kualitas yang sangat baik yang menjadikan para konsumen banyak melakukan pemesanan (Rahimi et al., 2019; Ilyas & Irawan., 2021; Fanny et al., 2023; Siregar et al., 2019). Industri konveksi pakaian di Jawa Timur juga mengalami peningkatan sepanjang tahun ini. Perkembangan yang sangat cepat sehingga permintaan pasar semakin naik. Salah satu industri konveksi pakaian di Jawa Timur yang bertempat di Tulangan Sidoarjo juga mengalami kenaikan pada tahun ini hal tersebut membuat para industri membutuhkan karyawan baik dan cepat dalam proses pembuatan barang konveksi.

Dalam mencapai kinerja yang baik diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan (Boon et al., 2018). Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Eigis, 2018). Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompoten karena karyawan mempunyai kompetensi akan relative dengan mudah untuk melakukan pekerjaannya dan dapat dengan mudah untuk mengembangkan karena pada dasarnya sudah memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan dengan efektif (Arifin et al., 2019).

Motivasi ialah dorongan dalam diri manusia dapat melaksanakan sesuatu tindakan, dimana tindakan tersebut untuk memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan. Motivasi dapat muncul apabila ada interaksi seseorang dengan seseorang yang lain di suatu lingkungan untuk dapat menggerakkan dirinya melakukan sesuatu (Erica et al., 2020) . Setiap terjadinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan selalu dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dimana karyawan yang ditempatkan di tempat kerja yang memiliki lingkungan yang nyaman dan aman maka karyawan akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan mengeluarkan kemampuan terbaik dalam meningkatkan kinerja (Febrio, 2019).

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiono, 2020). Lokasi penelitian ini di Jl. R. Suprpto, Bringin, Jiken, Tulangan Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam penelitian ini populasi yang seluruh karyawan di CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo yaitu sebanyak 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik Probability Sampling, merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara keseluruhan. Besarnya sampel atau responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 karyawan CV. Faris Collection. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer Sumber data dalam penelitian ini dapat dari

penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada para karyawan CV. Faris Collection. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan model data panel diolah dengan SPSS Versi 22.

Hasil dan Pembahasan

A. Penilaian Responden Terhadap Pernyataan

1. Uji Validitas

Menurut (Haryadi & Winda, 2011). Uji validitas merupakan bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya sebuah item pernyataan.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Variabel	(r-hitung)	(r-kritis)	sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,821	0,5	0	Valid
	X1.2	0,924	0,5	0	Valid
	X1.3	0,909	0,5	0	Valid
	X1.4	0,900	0,5	0	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,522	0,5	0	Valid
	X2.2	0,927	0,5	0	Valid
	X2.3	0,864	0,5	0	Valid
	X2.4	0,909	0,5	0	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,831	0,5	0	Valid
	X3.2	0,940	0,5	0	Valid
	X3.3	0,929	0,5	0	Valid
	X3.4	0,945	0,5	0	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,896	0,5	0	Valid
	Y1.2	0,922	0,5	0	Valid
	Y1.3	0,922	0,5	0	Valid
	Y1.4	0,926	0,5	0	Valid

Dari hasil pengujian validitas diatas yang menyatakan bahwa poin penytaan kuesioner dari variabel X1 yang dinyatakan valid dan untuk variabel yang lainnya memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,50 (>0,50) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dandigunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu alat ukur dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena alat ukur tersebut sudah baik. Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-error free). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan di dalam sebuah kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* yang lebih besar daripada 0,60 pada variabel kompetensi sebesar 0,909, motivasi kerja sebesar 0,833, lingkungan kerja sebesar 0,930, kinerja karyawan sebesar 0,936.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan sebagai pengujian apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal. Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil Asymp.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil dari nilai *variance inflation factor* (VIP) variabel kompetensi memiliki nilai $1,745 < 10$, untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai $1,732 < 10$, dan untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai $1,373 < 10$. Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas dalam dalam model regresi.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* dengan taraf signifika sebesar 0,05. Sehingga pada hubungan antar variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05. Akan tetapi, jika sebaliknya maka pada hubungan antar variabel dapat dikatakan tidak linear.

Pengujian data yang dijelaskan di atas bahwa *Fhitung* memiliki nilai 0,864 dengan tingkat signifikan $0,578 > 0,05$, maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel *kompetensi* (X1) terhadap variabel *Kinerja* (Y). *Fhitung* 0,729 dengan tingkat signifikan $0,695 > 0,05$ maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel *Motivasi Kerja*(X2) terhadap variabel *Kinerja* (Y). *Fhitung* 1,214 dengan tingkat signifikan $0,200 > 0,05$ maka model pada regresi memiliki hubungan yang linier antara variabel *Lingkungan kerja* (X3) terhadap variabel *Kinerja karyawan* (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki hubungan antara variabel bebas dengan variabelterikat.

4. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka model regresi tidak akan terjadi sebuah heteroskedastisitas. Dalam grafik jika terdapat pola-pola tertentu seperti bergelombang menyempit maupun melebar maka hal tersebut akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik yang mneyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan cara melihat data gambar pada gambar *scatterplot* berikut :

Hasil dari *scatterplot* residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur suatu variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) Cv. Faris Collection Tulangan Sidoarjo.

Berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 5,733 + 0,189X_1 + 0,267X_2 + 0,147X_3 + e$$

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

a. Kompetensi

Nilai hitung $t_{hitung} 2,112$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088. Maka $t_{hitung} > t_{tabel} (2,112 > 1,66088)$ yang artinya ada alasan kuat kepada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan $(0,037) < (0,05)$ dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu *Kompetensi* (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

b. Motivasi Kerja

Nilai hitung $t_{hitung} 2,465$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088. Maka $t_{hitung} > t_{tabel} (2,465 > 1,66088)$ yang artinya ada alasan kuat kepada H_1 diterima H_0 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan $(0,015) < (0,05)$ dapat diartikan bahwa variabel independen *Motivasi Kerja* (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

c. Lingkungan Kerja

Nilai $t_{hitung} 1,549$ sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66088. Maka $t_{hitung} < t_{tabel} (1,549 < 1,66088)$ yang artinya ada alasan kuat kepada H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga dengan nilai signifikan $(0,125) > (0,05)$ dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu *Lingkungan Kerja* (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Secara Simultan)

Hasil dari pengujian secara simultan menunjukkan nilai f-hitung sebesar 14,362 sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 5% dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1 (100-3-1 = 96)$ maka dapat nilai f-tabel sebesar 2,70. Oleh karena itu f-hitung 14,362 lebih besar dari f-tabel 2,70 dan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan

kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (R²) adalah sebesar 0,310. Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Dari beberapa hasil penelitian di atas, dapat dikatakan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang di dukung oleh (Fransisca & Adiputra, 2019). yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari rata-rata responden sangat setuju menunjukkan nilai pretestase sebesar 34 % yang dibuktikan dengan pengetahuan yang harus dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan yang inovatif sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan. Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan, dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan dan kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah akan cenderung berkinerja rendah pula. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian terdahulu yang sejalan pada hipotesis pertama temuan dari (Fransisca & Adiputra, 2019; Hidayah, 2019; Nuariningsih & Widiastini, 2020; Rizal et al., 2021).

Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan dan juga akan semakin baik kinerjanya. Sehingga bisa dikatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi bisa memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di dukung oleh (Prastyo et al., 2016). yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat tinggi sekali dengan nilai rata-rata jawaban responden sangat setuju dengan menunjukkan nilai presentase sebesar 28 % yang dibuktikan dengan indikator kemauan. Pada sebuah perusahaan para pegawai penjahit harus memiliki kemauan dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Motivasi kerja merupakan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan pada hipotesis kedua temuan dari (Asmawiah & Mukhtar, 2020; Supriyanto & Mukzam, 2018).

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan kerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu di lingkungan perusahaan. Keterkaitan antara motivasi dan kinerja karyawan dengan pernyataan bahwa motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba

Berdasarkan hasil pengujian data membuktikan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik yang kurang memadai dapat membuat kinerja karyawan semakin menurun.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang di dukung oleh (Nabawi, 2019). yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki karyawan CV. Faris sangat tinggi sekali dengan nilai rata rata jawaban responden sangat setuju menunjukkan presentase sebesar 13% yaitu hubungan antar karyawan dan pimpinan. Lingkungan Kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. lingkungan kerja bukan yang melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

kinerja karyawan yang sedang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan tempat mereka kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung dengan penelitian terdahulu yang sejalan pada hipotesis ketiga temuan dari (Basori et al., 2017; Pratopo, 2021).

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada jawaban responden yang paling banyak pada indikator hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar karyawan dan pimpinan ini sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan dimana komunikasi karyawan dan pimpinan sangat diperlukan untuk terjalannya sebuah proses kerja yang baik seperti contohnya jika terjadi kesalahan pada sebuah perusahaan yang dilakukan pada karyawan sebaiknya pimpinan memberikan peringatan yang benar supaya karyawan tidak terus terusan membuat kesalahan yang menjadikan kinerjanya menurun, penting sekali interaksi antar karyawan dan pimpinan pada sebuah perusahaan karena jika interaksi antar karyawan dan pimpinan tidak berjalan pada perusahaan menjadikan perusahaan semakin menurun dan kinerja karyawan pun menurun.

4) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian data membuktikan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh yang simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo, dan pengaruhnya adalah positif. Dari ke-3 variabel bebas ini, yang pertama memiliki pengaruh adalah variabel kompetensi kemudian disusul dengan variabel motivasi kerja, serta terakhir variabel lingkungan kerja. Yang menunjukkan bahwa penelitian ini dimana pihak karyawan atau pemimpin CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja para karyawan di bidangnya dengan meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dari para karyawan yang akan mendorong peningkatan kinerja para karyawannya.

Simpulan

Menurut hasil analisis terhadap Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo, dapat disimpulkan seperti berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan menyebabkan kinerja akan meningkat juga.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bila motivasi tinggi maka bisa mendorong kinerja karyawan serta akan semakin baik kinerjanya. Sehingga bisa dikatakan dengan motivasi kerja yang tinggi bisa berdampak positif bagi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kondisi dari lingkungan fisik yang kurang memadai sehingga membuat kinerja karyawan semakin menurun.
4. Kompetensi, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan. Mengenai hasil uji hipotesis serta analisis regresi menunjukkan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Asmawiah, & Mukhtar, A. (2020). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67.
- Eigis, P. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaua Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 11(1), 40.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, IV(1), 53.
- Fanny, A. D., Fajarwati, A. A. S., & Rachmayanti, I. (2023). Exploration of convection fabric waste as interior elements, accessories and furniture. *AIP Conference Proceedings*, 2594(1).
- Febrio, L. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>

- Fransisca, M., & Adiputra, I. G. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 900–908.
- Haryadi, S., & Winda, J. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat.
- Hidayahti, D. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Juke Abadi Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 22–32. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i1.2910>
- Ilyas, N. F., & Irawan, A. (2021). Business Feasibility Towards Clothing Convection: A Case Study of Raiment. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(9), 545–560.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 160–168. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honoror Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Pratopo, P. L. E. A. A. Y. M. G. (2021). Pengaruh Kometensi Kewirausahaan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku UMKM di Kota Tangerang. *Manajemen Bisnis*, 10(2), 163–176. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/4227>
- Rahimi, A., Dehghan Sae, A., Kasaeipoor, A., & Hasani Malekshah, E. (2019). A comprehensive review on natural convection flow and heat transfer: the most practical geometries for engineering applications. *International Journal of Numerical Methods for Heat & Fluid Flow*, 29(3), 834–877.
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i1.77>
- Siregar, Z. M. E., & Suryana, E. A. S. H. S. (2019). The Impact of Personality on Employee Innovative Work Behavior: The Case of Convection of Clothing Firms In Indonesia. *ICEMAB 2018: Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*, 188.
- Sugiono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI (MIXED METHODS)* (Dr. I. Sutopo MT, Ed.). Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia

Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 58(1), 141–146.
<https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>