

Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati

Zulfa Dewi Nurya*, Ira Setiawati dan Rr. Hawik Ervina Indiworo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas PGRI Semarang

*Email: zulfadewi9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. 2) Menguji pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. 3) Menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. 4) Menguji pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 194 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran angket langsung kepada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan adanya nilai t hitung sebesar 8,413 > t tabel sebesar 1,9725 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 2) Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan adanya nilai t hitung sebesar 3,559 > t tabel sebesar 1,9725 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 3) Variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan adanya nilai t hitung sebesar 5,559 > t tabel sebesar 1,9725 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 4) Variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan adanya nilai f hitung sebesar 94,666 > f tabel sebesar 2,65.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kompetensi SDM, dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam keberhasilan organisasi, salah satunya bagi PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati. Kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi, oleh sebab itu perlu perhatian tersendiri, karena faktor sumber daya manusia tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja dan organisasi. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia (Subiantoro, dkk, 2019: 425).

PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pangan yang hadir untuk mempersembahkan produk-produk daging ayam dan memberikan solusi atas kebutuhan pengusaha dan penyedia pangan modern, yang beralamatkan di Jalan Lingkar Ujung TPI No. 2 Juwana Kabupaten Pati. PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati adalah salah satu perusahaan yang selalu menekankan pentingnya masalah sumber daya manusia agar mampu mencapai target prestasi kerja yang maksimal.

Prestasi kerja menjadi hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Subiantoro, dkk, 2019: 425).

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh prestasi kerja pegawai organisasi tersebut. Prestasi pegawai sangat tergantung pada kondisi lingkungan kerja, tingkat semangat kerja pegawai dan kompetensi SDM dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat

mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja (Togas, & Uhing, 2015: 1163).

Semangat kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam bekerja. Semangat kerja adalah suatu tindakan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi biasanya dalam bekerja dilakukan dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerjasama dengan teman kerjanya dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidaksiplinan dan menurunnya hasil kerja (Subiantoro, dkk, 2019: 426).

Selain lingkungan kerja dan semangat kerja, kompetensi SDM juga merupakan faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan (Aprilda, 2018: 184).

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi dan misi perusahaan. Kinerja individu dalam sebuah organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan prestasi kerja organisasi itu sendiri.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi SDM dan prestasi kerja telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2017: 198) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, dikarenakan masih ada pegawai yang tidak merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja tidak kondusif yang hendaknya mendapat perhatian khusus pimpinan agar tidak berdampak pada prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subiantoro, dkk, (2019:242) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang diukur dengan indikator gaji atau upah, kebutuhan rohani, suasana kerja, penempatan pegawai, kesempatan untuk maju, dan pemberian insentif. Penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, dkk, (2017: 97) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang diukur dengan indikator yang berbeda yaitu dilihat dari tingkat absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan para karyawan.

Penelitian yang ditemukan oleh Ceswirdani, dkk, (2017: 2) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2013) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang bisa berdampak pada pencapaian prestasi kerja.

Pada awal tahun 2020, PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati memiliki permasalahan mengenai penurunan dalam pencapaian target perusahaan. Pada Tahun 2019, peningkatan prestasi kerja karyawan telah mencapai 15-20% dalam menghasilkan kualitas produk daging ayam yang terbaik, higienis, halal, terjaga, dan terpercaya. Tetapi pada tahun 2020, perusahaan tersebut mengalami penurunan pencapaian prestasi kerja karyawan yang cukup signifikan yaitu hingga 80%, hal ini dikarenakan pula oleh adanya pandemi covid-19. Data produksi dari hasil kerja karyawan dapat terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Hasil Kerja Karyawan dalam
Menghasilkan Produk Daging Ayam Tahun 2019 Hingga Tahun 2020

Periode	Tahun 2019	Tahun 2020
Januari	500.000 kg	440.000 kg
Februari	430.000 kg	550.000 kg
Maret	450.000 kg	440.000 kg
April	150.000 kg	380.000 kg
Mei	460.000 kg	200.000 kg
Juni	260.000 kg	130.000 kg
Juli	300.000 kg	370.000 kg
Agustus	420.000 kg	450.000 kg
September	360.000 kg	330.000 kg
Oktober	460.000 kg	170.000 kg
November	460.000 kg	160.000 kg
Desember	370.000 kg	280.000 kg
Total Produksi Per Tahun	4.620.000 kg	3.900.000 kg

Sumber : Data Dokumentasi Tabel Hasil Kerja Karyawan dalam Menghasilkan Produk Daging Ayam PT Samaco Karkasindo Utama, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam menghasilkan produk daging ayam pada tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu hanya mampu memproduksi 3.900.000 kg per tahunnya. Sementara pada tahun 2019, mampu menghasilkan produk daging ayam mampu mencapai 4.620.000 kg per tahunnya. Penurunan pencapaian target tersebut dikarenakan prestasi kerja karyawan menurun terlebih di masa pandemi sehingga tidak mampu mencapai target perusahaan dan itu telah dilatar belakangi oleh beberapa masalah yaitu kurang maksimalnya kondisi lingkungan kerja di masa pandemi, semangat karyawan yang kurang dikarenakan semua prosedur-prosedur kerja yang serba dibatasi dan diperketat karena masa pandemi, dan kompetensi SDM yang juga kurang sesuai dengan perannya, seperti *job desc* karyawan yang dibuat tidak sesuai dengan tugasnya masing-masing yang disebabkan oleh situasi pandemi yang tidak memungkinkan semua karyawan bekerja dalam satu sif seperti biasanya, sehingga hal ini tidak bisa membuat fokus dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Apakah prestasi kerja dapat meningkat karena telah dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi SDM. Adapun pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati?
3. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati?
4. Apakah lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati?

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan (Togas, & Uhing, 2015: 1163)

Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Handayani, dkk, 2017: 92).

Kompetensi SDM

Kompetensi merupakan kecakapan, kemampuan dan wewenang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Ceswirdani et al., 2017).

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2013: 243) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja juga adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ceswirdani, dkk, 2017:4).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu yang salah satunya adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk kenyamanan karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah dan Nurmalasari menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Subiantoro, dkk, (2019:427) semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku fkerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja sangat tergantung dari semangat kerja yang dimiliki

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Subiantoro, dkk menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂ = Semangat kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Ceswirdani, dkk, (2017:2) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai dan kompetensi serta kualitas kerja memiliki peran untuk meraih prestasi kerja. Kemampuan atau kompetensi karyawan sangat berperan besar dalam keberhasilan pencapaian prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani, dkk menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃ = Kompetensi SDM berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

Lingkungan kerja adalah situasi keadaan di mana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Sedangkan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan itu yang salah satunya adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja untuk kenyamanan karyawannya (Latifah dan Nurmalasari, 2018:33).

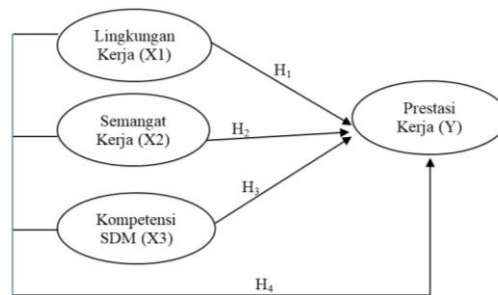
Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja sangat tergantung dari semangat kerja yang dimiliki karyawan (Subiantoro, dkk, 2019:427).

Selain kedua variabel di atas, kompetensi SDM juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai dan kompetensi serta kualitas kerja memiliki peran untuk meraih prestasi kerja. Kemampuan atau kompetensi karyawan sangat berperan besar dalam keberhasilan pencapaian prestasi kerja (Ceswirdani, dkk, 2017:2).

Apabila ketiga variabel di atas digabungkan, maka kemungkinan akan berpengaruh kuat terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang ditemukan oleh Latifah dan Nurmalasari, Subiantoro dan Ceswirdani, dkk memperoleh hasil bahwa secara simultan lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄ = Lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian tersebut, kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan di mana peneliti turun secara langsung ke lokasi untuk melakukan penelitian Sugiyono (2012:13). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan hasil penelitian yang terdiri dari nilai nominal dalam menampilkan hasil penelitiannya dan dianalisis dengan statistik. Sugiyono (2012) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Samaco Karkasindo Utama yang berjumlah 194 karyawan yang terdiri dari 123 karyawan laki-laki dan 71 karyawan perempuan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 194 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada empat variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kompetensi SDM (X3), dan Prestasi Kerja (Y).

Menurut Togas & Uhing (2015:1166) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan. Menurut Handayani, dkk, (2017:3) semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Ceswirdani, dkk, (2017:3) kompetensi SDM merupakan kecakapan, kemampuan dan wewenang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Ceswirdani, dkk, (2017:5) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, sehingga bentuk fungsi persamaan regresi yang dibuat dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Semangat Kerja

X₃ = Kompetensi SDM

β_1 = Koefisien regresi antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

β_2 = Koefisien regresi antara semangat kerja terhadap prestasi kerja.

β_3 = Koefisien regresi antara kompetensi SDM terhadap prestasi kerja.

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghazali, 2006:86) Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.565	1.659		.734
	LingkunganKerja	.563	.067	.498	.000
	SemangatKerja	.318	.089	.214	.000
	KompetensiSDM	.330	.059	.284	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil tabel 4.14 di atas tentang uji regresi berganda, maka dapat diinterpretasikan ke dalam persamaan regresi adalah berikut ini:

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

$$Y = 0,565 + 0,563X_1 + 0,318X_2 + 0,330X_3 + e$$

Dapat diinterpretasikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Konstanta = 0,565 artinya tanpa variabel-variabel bebas lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM, maka nilai dampak prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0,565.
- Koefisien regresi 0,563 artinya setiap penambahan 1 unit variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,563.
- Koefisien regresi 0,318 artinya setiap penambahan 1 unit variabel semangat kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,318.
- Koefisien regresi 0,330 artinya setiap penambahan 1 unit variabel kompetensi SDM, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,330.

Uji Koefisien Determinasi

Merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Semakin tinggi nilai pengaruh yang diberikan terhadap Y, maka ini artinya adalah mampu memberikan pengaruh yang tidak terbatas terhadap Y. Tetapi sebaliknya, jika nilai *Adjusted R Square* rendah, ini berarti variabel bebas dalam menjelaskan variabel Y adalah terbatas. (Ghazali, 2006:87) Berikut ini hasil uji koefisien determinasi yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 ^a	.520	.513		2.88155	1.954

a. Predictors: (Constant), KompetensiSDM, LingkunganKerja, SemangatKerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.15 di atas, dapat dilihat hasil dari nilai *Adjusted R Square* adalah 0,513 atau 51,3%. Nilai 0,513 artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM sudah mampu menjelaskan pengaruhnya secara tidak terbatas terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Jika nilai *Adjusted R Square* nya rendah, artinya variabel bebas dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Y adalah terbatas, sedangkan jika nilai pengaruhnya tinggi, artinya variabel bebas dalam menjelaskan variabel Y adalah tidak terbatas. Begitu pula dengan hasil dari uji koefisien determinasi yang dilakukan peneliti bahwa memberikan nilai pengaruh yang cukup tinggi yaitu sebesar 51,3%, dan sisanya hanya 48,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak peneliti masukkan dalam penelitian ini.

Uji T

Uji t adalah suatu uji yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat atau Y. Hasil uji t dinyatakan berpengaruh parsial, apabila memiliki nilai t hitung lebih dari t tabel. Rumus untuk mencari t tabel adalah $n-k$ atau dalam penelitian ini adalah $194-3=191$. T tabel 191 adalah 1,9725 . (Ghazali, 2006:89). Adapun hasil uji t yang peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.565	1.659		.341	.734
	LingkunganKerja	.563	.067	.498	8.413	.000
	SemangatKerja	.318	.089	.214	3.559	.000
	KompetensiSDM	.330	.059	.284	5.559	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.17 di atas, dapat dilihat dari hasil uji t yang dilakukan peneliti, telah memperoleh hasil bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini adalah memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil penjelasannya dapat peneliti paparkan berikut ini:

a. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian uji t di atas, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 8,413 dan nilai signifikansinya 0,000 yang artinya lebih besar dari t tabel 1,9725 dan kurang dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan ini berarti bahwa H_1 atau hipotesis pertama adalah diterima.

b. Variabel Semangat Kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian uji t di atas, diperoleh nilai t hitung variabel semangat kerja adalah sebesar 3,559 dan nilai signifikansinya 0,000 yang artinya lebih besar dari t tabel 1,9725 dan kurang dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan ini berarti bahwa H_2 atau hipotesis kedua adalah diterima.

c. Variabel Kompetensi SDM terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian uji t di atas, diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi SDM adalah sebesar 5,559 dan nilai signifikansinya 0,000 yang artinya lebih besar dari t tabel 1,9725 dan kurang dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan ini berarti bahwa H_3 atau hipotesis ketiga adalah diterima. .

Uji F

Uji F adalah suatu uji yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat atau Y. Hasil uji F dinyatakan berpengaruh simultan, jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Rumus F tabel dapat dicari dengan rumus $n-k-1$ atau $194-3-1=190$. F tabel 190 adalah 2,65. (Ghazali, 2006:88). Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2202.601	3	734.200	94.666	.000 ^a
	Residual	480.854	62	7.756		
	Total	2683.455	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai F hitung adalah 94,666 yang artinya adalah lebih besar dari F tabel yaitu 2,65, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yaitu variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah berikut ini:

1. Hipotesis pertama diterima memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati, yang artinya semakin baik lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan, maka ini akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua diterima memperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati, yang artinya semakin tinggi semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, maka ini akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga diterima memperoleh hasil bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati, yang artinya semakin berkompeten karyawan pada sebuah perusahaan, maka ini akan dapat meningkatkan prestasinya.
4. Hipotesis keempat diterima memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Samaco Karkasindo Utama Juwana Pati. Artinya bahwa prestasi kerja karyawan akan meningkat jika dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilda. (2012). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan , keahlian dan sikap perilaku tugasnya secar*. 3(2), 181–206.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.

- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Ghazali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191–201.
- Handayani, H., Mane, A. A., Manrapi, R., Studi, P., Fakultas, M., & Bosowa, U. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada pt bumi karsa makassar*. 3(004), 87–98.
- Latifah., N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *In Forum Ekonomi*, 20, 31–39.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Subiantoro, Dadang Aris., Utari, Woro., Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 3, 242–437.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Urnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 1162–1173.