

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan isu yang masih hangat diperbincangkan dalam dunia SDM. Pada umumnya SDM berpotensi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Apalagi ditengah persaingan arus globalisasi ini, manajemen SDM harus dipantau supaya perusahaan terus eksis. Setiap perusahaan tentu menginginkan kinerja paling bagus dari setiap karyawannya. Kinerja yang bagus adalah kinerja yang optimal yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi dan bisa menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik ialah perusahaan yang mengusahakan kemampuan sumber daya manusianya, sebab hal tersebut merupakan faktor kunci untuk mendongkrak kinerja karyawan Candana et al., (2023). Rivai dalam Jopanda, (2019) mengatakan terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang yaitu (1) Kompetensi individu merupakan kemampuan dan keterampilan untuk melakukan kerja yang dibagi menjadi enam yaitu kemampuan kerja, keterampilan kerja, keahlian, kebutuhan, tanggung jawab, dan etos kerja. (2) Faktor dukungan organisasi yang dapat diberikan berupa pengorganisasian, tersedianya sarana dan prasarana kerja, dan lingkungan kerja nyaman. (3) faktor psikologis, kinerja perusahaan sangat bergantung dengan kemampuan psikologis setiap karyawan seperti sikap kerja dan motivasi. Menurut Wakdomi et al., (2022) untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan eksistensi, sebuah perusahaan memerlukan kompetensi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang menunjang karyawan saat bekerja.

Gambar 1.1

Hasil Penilaian Tingkat Pemerintah Kabupaten
Penilaian dilakukan pada 2719 unit layanan dan 322 produk layanan dengan hasil sebagai berikut:

No	Kabupaten	Nilai Kepatuhan	Zonasi	Kategori	Opini
1.	Grobogan	98,02	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
2.	Badung	97,53	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
3.	Banyumas	95,01	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
4.	Klungkung	94,00	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
5.	Buleleng	93,80	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
6.	Bangli	93,55	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
7.	Kendal	93,47	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
8.	Tabanan	93,23	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
9.	Kudus	92,87	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
10.	Tebo	92,50	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
11.	Fakfak	92,29	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
12.	Tegal	92,05	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
13.	Batang Hari	92,03	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
14.	Deli Serdang	91,99	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
15.	Cilacap	91,88	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
16.	Jembrana	91,70	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
17.	Bengkalis	91,60	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
18.	Sleman	91,57	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
19.	Bantul	91,43	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
20.	Sragen	91,38	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
21.	Pemalang	91,32	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
22.	Bangka	91,00	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
23.	Karimun	90,92	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
24.	Rembang	90,86	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
25.	Blora	90,84	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
26.	Natuna	90,64	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
27.	Karangasem	90,47	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
28.	Siak	90,36	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
29.	Brebes	90,32	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
30.	Wonosobo	90,25	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
31.	Musi Rawas	90,24	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
32.	Sukoharjo	90,19	Hijau	A	Kualitas Tertinggi
33.	Kebumen	90,04	Hijau	A	Kualitas Tertinggi

Berdasarkan UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan publik, Ombudsman menilai pencapaian kinerja layanan publik Kabupaten Wonosobo bahwa terjadi peningkatan dari zona kuning (59,35) pada 2021 menjadi zona hijau (90,25) pada akhir 2022. Mengacu pada Permenpan RB no. 17 Tahun 2017 terdapat 6 aspek yang dievaluasi yaitu kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, sarana & prasarana, sistem informasi publik, konsultasi pengaduan, dan inovatif. Namun nyatanya masih ada keluhan masyarakat Wonosobo terkait sarana dan prasarana yaitu pelayanan listrik yang dilakukan oleh PLN, Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah sebuah BUMN yang bergerak dibidang penyediaan layanan listrik. Sebagai satu-satunya perusahaan yang memasok listrik di Indonesia, PLN memiliki peranan sangat penting bagi masyarakat. Untuk itu, PLN terus berdedikasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara adil dan merata. Ada banyak hal yang dapat dilakukan untuk memenuhi tuntutan listrik masyarakat, salah satunya adalah pemeliharaan peralatan listrik pada jaringan tegangan listrik yang dilakukan PT Haleyora Power. PT Haleyora Power merupakan anak perusahaan dari PT PLN yang bergerak pada bidang *operation & maintenance* pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan. Berikut ini merupakan hasil prasurevei mengenai keluhan masyarakat Wonosobo yang disebar di 15 kecamatan yang ada di Wonosobo.

Tabel 1.1 Keluhan Pelayanan Listrik Masyarakat

No.	Keluhan
1.	Call Center yang Lambat
2.	Penanganan gangguan tegangan listrik yang lambat
3.	Seringnya pemadaman secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan
4.	Lamanya durasi pemadaman listrik
5.	Petugas datang terlambat ke lokasi kejadian gangguan
6.	Pohon dan dahan sering menghalangi tiang arus listrik & sering memercikan api
7.	Program rabas sering memakan waktu untuk pemadaman listrik

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan terdapat fenomena mengenai keluhan pelayanan listrik masyarakat terhadap kinerja perusahaan publik yaitu PLN, masyarakat menilai naiknya tarif listrik yang sekarang tidak sebanding dengan adanya gangguan listrik dan penanganannya yang memakan waktu hingga menjadikan pemadaman listrik yang berkepanjangan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk mengontrol jaringan tegangan listrik. Keluhan masyarakat mencerminkan kurang efisiensinya kinerja PT Haleyora sebagai perusahaan publik. Berdasarkan wawancara dengan Manajer Haleyora Power Wonosobo mengatakan, “banyaknya keluhan masyarakat mengenai tiang listrik yang roboh dan lamanya pemadaman listrik yang terjadi, seringkali kami kewalahan untuk membagi tim untuk beroperasi di lokasi yang berbeda.” Lamanya proses perbaikan tiang listrik diduga karena terbatasnya karyawan dan kompetensi karyawan yang kurang dalam penanganan gangguan

tegangan listrik. Kompetensi yang kurang cukup akan berimbas pada nama perusahaan. Bagi perusahaan layanan publik, citra perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, kompetensi perlu ditingkatkan untuk menambah produktivitas kinerja agar lebih baik.

Tidak hanya kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan tabel 1.1 Call Center yang lambat bisa menjadi faktor dari disiplin kerja yaitu petugas tidak datang tepat waktu ke tempat kejadian sehingga terlambat dalam menangani gangguan listrik, serta belum lagi adanya hambatan diluar proses kerja. Akibatnya pemadaman berlangsung lebih lama.

Selain faktor kompetensi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja. Dilihat tabel 1.1 gangguan arus listrik disebabkan oleh arus listrik yang berada pada lingkungan banyak pohon. Sehingga saat terjadi cuaca buruk pohon-pohon disekitar arus listrik menjadi penyebab gangguan. Faktor lingkungan yang rawan hujan dan longsor sangat beresiko untuk karyawan beroperasi. Selain itu, diamati bahwa perkakas kerja yang tidak tersusun rapi sehingga mengindikasi bahwa suasana lingkungan kerja kurang nyaman. Ketidaknyamanan kondisi kerja dapat berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sebuah kekuatan yang harus dipunyai setiap pekerja untuk melakukan setiap tugas tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan Rahmawati et al., (2023). Nantinya hasil yang didapat selama bekerja dikumpulkan selama periode tertentu dan dinilai untuk dievaluasi. Kinerja karyawan tergantung pada disiplin kerja, bila setiap pegawai memiliki dedikasi untuk menaikkan kuantitas dan kualitas kerjanya penurunan kinerja dapat dihindari.

Pada umumnya, kompetensi berarti pemahaman, keterampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki setiap pekerja serta keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut Krisnawati & Bagia, (2021). Kompetensi bisa memengaruhi tinggi rendahnya performa kinerja. Bagi perusahaan, kompetensi tinggi akan berkontribusi pada kinerja optimal. Maka, kompetensi yang bagus diharapkan akan mencerminkan kinerja yang bagus pula seperti pada penelitian Sitompul et al., (2021) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bagi Djaya (2021) kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja atau bisa diindikasikan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja itu kuat, namun belum memberikan kontribusi secara langsung untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan penelitian Hamdiah et al., (2023) memaparkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Asmara dalam Sitompul et al., (2021) disiplin kerja menjadi alat ukur atasan dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan untuk memenuhi pola perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Mogot et al., (2019) disiplin kerja merupakan bentuk sadar dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala peraturan dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, akan sulit perusahaan mengontrol karyawan untuk memenuhi hasil yang memuaskan. Maka dari itu, disiplin kerja dibutuhkan sebagai alat kontrol bagi karyawan yang perilakunya tidak mau diubah. Dengan harapan, karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi dapat lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang ditugaskan. Penelitian Pangaila et al., (2022) menunjukkan pengaruh disiplin positif dan signifikan terhadap kinerja yang menandakan bahwa disiplin kerja harus diperhatikan agar kinerja tetap baik. Didukung penelitian Trisdiana et al., (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun hasil penelitian Murti & Mutmainah (2022) disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja atau bisa dijelaskan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Raymond et al., (2023) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Bagi Wardana & Prasetyo (2023) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan betah bekerja dan mampu mencapai kinerja diharapkan. Sebaliknya ketika kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai akan berdampak negatif dalam produktivitas kerja. Untuk itu, diperlukan lingkungan yang dapat mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian Priharti & Rika (2022) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, bagi Yerita (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan atau bisa dimaknai bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja itu baik namun, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh secara nyata bagi kinerja. Berbeda dengan penelitian Hadita et al., (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin melakukan penelitian serupa terkait Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Power Wonosobo, sehingga dalam penelitian ini, diajukan pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Wonosobo. Dengan demikian dapat memberikan manfaat seperti informasi mengenai hubungan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang tentunya dapat memberikan implikasi bagi perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan performa kinerja dan dapat memberikan referensi teori bagi pihak-pihak yang sedang mencari solusi dengan variabel yang serupa.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Penelitian ini menggunakan teori utama “*job performance*” atau performa kinerja yang diperkenalkan pada tahun 1980an awal oleh Blumberg & Pringle dalam Li et al., (2021) mereka berteori bahwa “kinerja suatu pekerjaan merupakan gabungan dari kapasitas (C), kemauan (W) dan peluang (O) serta ketiganya saling berkaitan satu sama lain.” Kapasitas dapat berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kecerdasan, dan pendidikan. Sedangkan kemauan mencakup motivasi, kepuasan kerja, norma, citra diri dan ego. Peluang mencakup perlengkapan, peralatan, kondisi dan tindakan rekan kerja. Dalam teori ini dijelaskan bahwa kinerja diukur dengan kapasitas, kemauan, dan peluang.

2.2 Kompetensi

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi bahwa “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Menurut Asmini et al., (2022) Kompetensi merupakan keahlian seseorang saat melakukan tugas dan menyelesaikannya secara baik dengan landasan pemahaman dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan bagi Krisnawati & Bagia (2021) kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan berlandaskan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu. Dari pengertian beberapa ahli diatas, dapat dimaknai bahwa Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja yang berlandaskan pemahaman, keterampilan, dan kemampuan yang selaras dengan standar perusahaan. Menurut Apriliana & Nawangsari (2021) terdapat 5 indikator yang perlu dipenuhi untuk mengatakan seseorang

kompeten dalam pekerjaannya yaitu: (1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) sikap dan motif kerja, (4) peran sosial, dan (5) citra diri.

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Mogot et al., (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Disiplin kerja berarti sebuah aktivitas yang dilaksanakan untuk mengubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan Sutrisno dalam Arisanti et al., (2019). Sedangkan bagi Raymond et al., (2023) disiplin kerja merupakan sebuah sikap untuk menghargai, mematuhi, dan taat pada segala aturan yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian beberapa ahli bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran menaati peraturan dengan kerelaan hati. Terdapat 4 Indikator yang memengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno dalam Arisanti et al., (2019) yaitu taat kepada peraturan waktu, taat kepada aturan perusahaan, taat bersikap dalam bekerja, dan taat pada peraturan lain.

2.4 Lingkungan Kerja

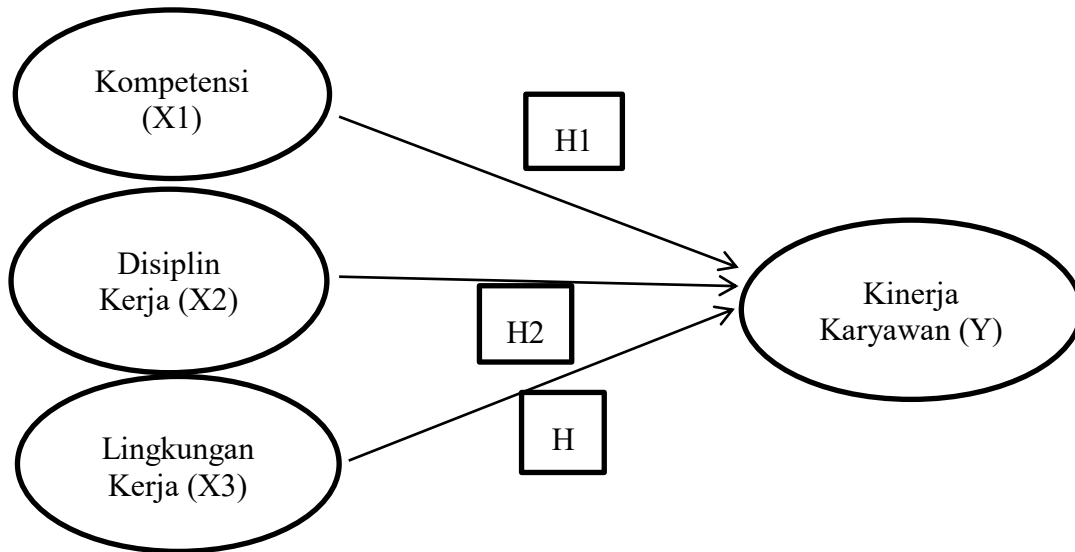
Bagi Puspita et al., (2020) lingkungan kerja merupakan sebuah tempat untuk beraktivitas pegawai sehari-hari dan segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang tersedia di sekitar para pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tanggung jawabnya. Iskandar & Yusnandar (2021) berpendapat, “Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang memengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau saat beroperasi.” Menurut Sedamayanti dalam Wokas et al., (2022) lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja, baik secara perseorangan maupun berkelompok. Berdasarkan definisi beberapa ahli, bisa dimaknai bahwa lingkungan kerja merupakan seperangkat alat dan bahan disekitar karyawan yang keberadaannya dapat memengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Terdapat 10 indikator lingkungan kerja menurut Rainer dalam Iskandar & Yusnandar (2021) yaitu : (1) Penerangan, (2) suhu udara, (3) kelembaban, (4) sirkulasi, (5) getaran mekanis, (6) bau menyengat, (7) tata warna, (8) dekorasi, (9) musik, (10) keamanan.

2.5 Kinerja

Menurut Bagis et al., (2019) Kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang ketika melaksanakan suatu tugas berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, keseriusan dan waktunya menurut standar dan kriteria yang telah ditentukan. Sitompul et al., (2021) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu bentuk hasil atau prestasi yang dicapai melalui ilmu pengetahuan dan keterampilan dari seorang pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.” Bagi Widayati et al., (2021) kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang dalam perusahaan yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Berdasarkan definisi beberapa ahli, diartikan bahwa kinerja adalah hasil dari seseorang setelah melakukan suatu tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Terdapat 5 indikator kinerja menurut Bangun dalam Rahmawati et al., (2023) yaitu (1) Kuantitas dari hasil, (2) Kualitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kehadiran (5) Kerjasama.

2.6 Kerangka Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang memengaruhinya yaitu, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Untuk mempermudah berfikir dalam penelitian ini, berikut merupakan kerangka model penelitiannya.



2.7 Perumusan Hipotesis

2.7.1 Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja yang berlandaskan pemahaman, keterampilan, dan kemampuan yang selaras dengan standar perusahaan. Seseorang dengan tingkat pemahaman dan kemampuan keterampilan yang memadai pasti akan memecahkan masalah dengan cepat. Berbekal penguasaan ilmu yang dimilikinya serta keterampilan yang handal, tidak butuh waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Berbeda dengan seseorang yang kurang menguasai pada bidang tertentu, pengerjaannya akan membutuhkan waktu yang lama dan kurang optimal. Jadi, tingginya kompetensi seseorang berpotensi pada kinerja yang optimal. Didukung penelitian Krisnawati & Bagia (2021), (Putra & Jaenab, (2023) dan Widiastini et al., (2023) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.7.2 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran menaati peraturan dengan kerelaan hati. Seseorang yang bekerja sesuai dengan arahan perusahaan akan memicu hal positif bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Dalam artian, perusahaan dapat menyelaraskan tindakan karyawannya dan karyawan dapat terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Jadi, semakin disiplin karyawan menaati segala aturan yang ada maka berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Didukung penelitian Aromega et al., (2019), Trisdiana et al., (2023), dan Kurniawan et al., (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.7.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang keberadaannya dapat memengaruhi pelaksanaan kerja karyawan. Dengan kata lain, hal-hal yang ada disekitar karyawan seperti manusia dan benda-benda dapat berdampak pada karyawan itu sendiri, bila komunikasi antar pekerja lancar, tempat kerja menyediakan perkakas yang memadai, pasti akan memberikan rasa nyaman pada karyawan.

Sehingga dapat dikatakan semakin aman lingkungan kerja yang diciptakan maka akan semakin yakin karyawan dapat beroperasi dalam kerjanya. Serupa dengan penelitian Iskandar & Yusnandar (2021), Wakdomi et al., (2022), dan Oktavia & Fernos (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (Suliyanto 2018:20).

3.2 Populasi

Populasi merupakan seluruh objek yang akan digunakan karakteristiknya. Suliyanto (2018:181). Populasi tidak harus orang atau makhluk hidup, dapat juga benda mati. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT Haleyora Power Wonosobo yang berjumlah 58 orang.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian yang akan diuji karakteristiknya Suliyanto (2018:177). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yakni sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik dalam pemilihan sampel dengan ketentuan jumlah semua jumlah populasi dijadikan sampel dengan alasan tertentu Wahyuni (2020). Peneliti menggunakan teknik sampling ini dikarenakan jumlah responden yang sedikit yaitu 58 responden di PT Haleyora Power Wonosobo.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama Wahyuni (2020). Data diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner google form yang disertai petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden memberikan jawaban yang benar. Penelitian ini menggunakan skala ordinal sebagai skala ukur. Skala ordinal merupakan pengukuran untuk memberikan makna peringkat pada suatu data Wahyuni (2020).

Tabel 3.1 Skala Ordinal

Pernyataan	Point
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---------------------------	---

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan suatu definisi yang dibentuk dari karakteristik sebuah variabel yang diamati Suliyanto (2018:147). Hal ini dilakukan dengan mencari indikator yang sesuai dari masing-masing variabel sehingga variabel tersebut bisa dihitung secara akurat. Variable independen (bebas) pada penelitian ini adalah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variable dependen (terikat) adalah kinerja.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja yang berlandaskan pemahaman, keterampilan, dan kemampuan yang selaras dengan standar perusahaan. Sumber: Krisnawati & Bagia (2021)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap & motif Kerja 4. Peran Sosial 5. Citra Diri Sumber: Apriliana & Nawangsari, (2021)	1-5
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran menaati peraturan dengan kerelaan hati. Sumber : Raymond et al., (2023)	1. Taat kepada peraturan waktu 2. Taat pada aturan perusahaan 3. Taat bersikap dalam bekerja 4. Taat pada peraturan lain. Sumber: Sutrisno dalam (Arisanti et al., 2019)	1-5
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang keberadaannya dapat memengaruhi pelaksanaan kerja karyawan.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kelembaban 4. Sirkulasi 5. Getaran mekanis 6. Bau menyengat 7. Tata warna	1-5

	Sumber: Puspita et al., (2020)	8. Dekorasi 9. Musik 10. Keamanan Sumber : Rainer dalam Iskandar & Yusnandar (2021)	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari seseorang setelah melakukan suatu tugas / pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Sumber: Bagis et al., (2019)	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama Sumber: Bangun dalam Rahmawati et al., (2023)	1-5

3.6 Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini, alat analisis data yang digunakan ialah IMB SPSS Statistics versi.24 dengan menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif.

A. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bentuk lain dari data penelitian agar mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif mengukur hubungan antar dua variabel yang terdiri nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi untuk menilai rata-rata sampel Wahyuni (2020).

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengukur valid tidaknya item terhadap objek yang akan diukur Wahyuni (2020). Dengan kriteria uji nilai korelasi bivariate dengan batas signifikan 0,05 Ghazali (2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji instrumen data untuk mengukur handal atau tidaknya item agar dapat dipercaya Wahyuni, (2020). Dengan kriteria uji nilai *cronbach alpha*. Perhitungan *cronbach alpha* memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabilitas adalah 0,70 Ghazali (2018).

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini mengukur suatu variabel terdistribusi dengan normal atau tidak Ghazali (2018) yang dapat dilihat dari uji Kolmogorov-smirnov. Dasar pengambilan keputusan yaitu bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti variabel terdistribusi dengan normal dan bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti variabel tidak terdistribusi dengan normal Ghazali (2018).

2. Uji multikolinieritas

Uji ini mengukur ada atau tidaknya sebuah model regresi membentuk korelasi tinggi antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Bila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel Ghazali (2018).

3. Uji heteroskedastisitas

Uji ini mengukur ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Ghazali (2018). Penyimpangan asumsi klasik ini disebabkan oleh varian yang tidak efisien. Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan uji scatterplot. Untuk melakukan pengujian ini dilakukan dengan analisis grafik plots. bila titik-titik menyebar acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2018).

D. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini akan menggunakan model regresi linier berganda. Secara umum, model ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

β = koefisien variabel independen X

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

E. Pengujian Hipotesis : Uji Parametrik Individu (Uji t)

Uji t merupakan uji untuk menguji berpengaruh tidaknya sebuah variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t-statistik table digunakan tingkat signifikansi 0,05 df (degree of freedom) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, dengan kriteria : 1) Jika nilai thitung > ttabel maka hipotesis di tolak, artinya variabel tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Jika nilai thitung < ttabel maka hipotesis di terima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Ghazali (2018).

F. Uji F

Uji statistik F merupakan uji untuk menentukan variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Dengan kriteria : 1) Bila Fhitung > Ftabel dan signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. 2) Bila Fhitung < Ftabel dan signifikansi > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Ghazali (2018).

G. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji kelayakan model adalah uji R^2 untuk melihat kemampuan variable independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin mendekati 1 variabel dependen lebih banyak dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian Ghozali (2018).