



Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat

¹Afif Trinanda Rahman , ²Muhammad Gandung

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹afiftrinandarahman@gmail.com , ²dosen02020@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Home Canter Idonesia Retail Cabang Ciputat baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinan dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kompetensi diperoleh persamaan regresi $Y = 11,786 + 0,705X1$, koefisien korelasi 0,713 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi 0,508 atau 50,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,941 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,602 + 0,677X2$, koefisien korelasi 0,743 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi 0,552 atau 55,2%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,665 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 10,404 + 0,307X1 + 0,442X2$. Nilai korelasi 0,763 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi 58,2%. Uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F table atau ($41,723 > 2,758$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of competence and work environment on employee performance at PT. Home Canter Idonesia Retail Ciputat Branch, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 63 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determinant coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are competence obtained regression equation $Y = 11.786 + 0.705X1$, correlation coefficient 0.713 means that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 0.508 or 50.8%. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($7.941 > 2.000$). Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning there is a significant influence of competence on employee performance. Work environment, obtained regression equation $Y = 13.602 + 0.677X2$, correlation coefficient 0.743 means that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 0.552 or 55.2%. The hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($8.665 > 2.000$). Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning there is a significant influence of the work environment on employee performance. Competence and work environment on employee performance simultaneously have a significant effect with the regression equation $Y = 10.404 + 0.307X1 + 0.442X2$. The correlation value of 0.763 means that the independent variable with the dependent variable has a strong level of relationship. The determination coefficient value is 58.2%. The hypothesis test obtained F count $>$ F table or ($41.723 > 2.758$). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence of competence and work environment simultaneously on employee performance.

Keywords: *Competence, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen penting yang berperan dalam meraih sukses di sebuah perusahaan, termasuk di PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat, di tengah persaingan yang semakin ketat dalam sektor ritel. Kinerja yang baik seringkali dipengaruhi oleh berbagai elemen internal, seperti kemampuan dan kondisi tempat kerja. Kemampuan karyawan, yang meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional, memiliki peran krusial dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan mendukung juga merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Suasana kerja yang baik tidak hanya terdiri dari faktor fisik seperti fasilitas dan keselamatan, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis seperti interaksi antar rekan dan kebijakan manajemen yang adil. Maka dari itu, PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat perlu memahami sejauh mana kemampuan dan kondisi tempat kerja memengaruhi kinerja nya untuk merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Studi mengenai dampak kemampuan dan suasana kerja terhadap kinerja yang telah diadakan pada beberapa perusahaan menunjukkan bahwa kedua elemen ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa didapat pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kemampuan dan suasana kerja di PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat berdampak pada kinerja, sehingga rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Fenomena keterampilan staf juga menarik perhatian, di mana minimnya pelatihan dan pengembangan *skill* dapat membuat karyawan tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan secara maksimal. Ketidacukupan dalam kompetensi ini, ditambah dengan suasana kerja yang tidak mendukung, akan memperburuk penurunan kinerja. Dengan demikian, yang terjadi di perusahaan ritel seperti PT. Home Center Indonesia Cabang Ciputat adalah gabungan antara isu keterampilan karyawan dan keadaan lingkungan kerja yang secara bersamaan berpengaruh pada performa dan produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dalam efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar individu ini memiliki hubungan kausal dengan kriteria acuan. Menurut pendapat Spencer (2021:9), kompetensi ini terdapat pada setiap manusia dan akan selalu melekat pada kepribadian setiap individu. Kompetensi ini memprediksi pola perilaku dan kinerja seseorang secara menyeluruh dalam berbagai kondisi dan tugas di tempat kerja. Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid (2021:156), dan rekan-rekan. mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dalam kompetensi terdapat karakteristik keterampilan; pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia, yang akan mendorong mereka dalam melaksanakan tugas tanggung jawab dengan baik untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar saat melaksanakan tugas yang mencakup aspek fisik dan non-fisik, yang memiliki pengaruh terhadap

kenyamanan, motivasi, dan efektivitas kerja. Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi diri dan pekerjaan secara langsung atau tidak langsung. Afandi (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, gangguan, gangguan, kebersihan, serta alat perlengkapan kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas. Saputra (2022) serta Salhuteru (2025) tekanan dimensi fisik (seperti fasilitas dan tata letak) serta non-fisik (hubungan sosial, komunikasi, dan suasana kerja) yang membentuk motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode tertentu. Maka kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari proses kerja yang telah direncanakan pada waktu dan tempat oleh karyawan dan organisasi terkait. Bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:16), “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengukuran data numerik, instrumen terstruktur seperti kuesioner, serta analisis statistik untuk menguji hipotesis secara objektif dan dapat digeneralisasi pada populasi yang lebih luas.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, yang dimaksudkan untuk menghubungkan variabel bebas yaitu Kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Nandy Abunio, 2022).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.16902877
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.075
	Negative	-.085

Test Statistic	.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

Test distribution is Normal.

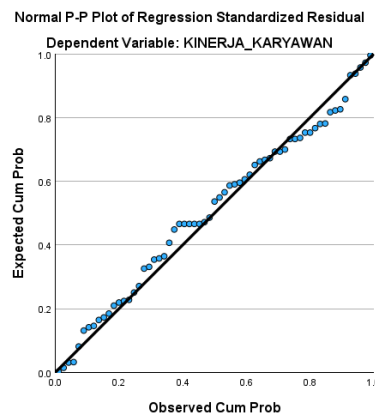
Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan *Probability Plot* atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandartizedresidual*



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.404	3.465		3.003	.004		
KOMPETENSI	.307	.148	.310	2.073	.042	.312	3.210
LINGKUNGAN KERJA	.442	.136	.486	3.246	.002	.312	3.210

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kompetensi 0,312 dan lingkungan kerja sebesar 0,312 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kompetensi sebesar 3,210 dan lingkungan kerja sebesar 3,210 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.568	4.238	1.710

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Diolah SPSS 30,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,710 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

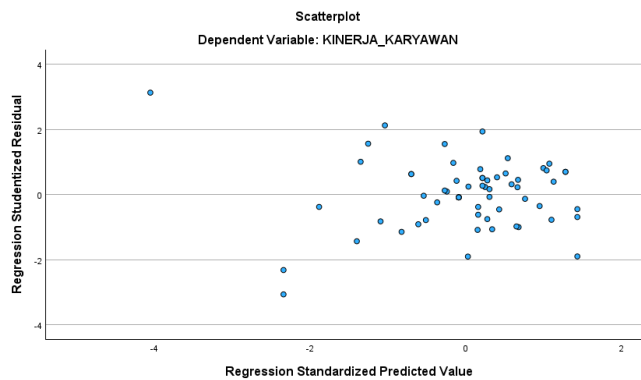
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.130	1.952		5.703	<,001
	KOMPETENSI	-.073	.083	-.177	-.875	.385
	LINGKUNGAN KERJA	-.124	.077	-.326	-1.610	.113

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test* model pada variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,385 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,113 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.404	3.465		3.003	.004
	KOMPETENSI	.307	.148	.310	2.073	.042
	LINGKUNGAN KERJA	.442	.136	.486	3.246	.002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

a. Nilai konstanta sebesar 10,404 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,404 *point*.

- b. Nilai kompetensi (X1) 0,307 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,307 *point*.
- c. Nilai lingkungan kerja (X2) 0,442 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,442 *point*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.568	4.238

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPETENSI
Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.568	4.238

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPETENSI
Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,582 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-58,2\%) = 41,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.786	3.698		3.187	.002
	KOMPETENSI	.705	.089	.713	7.941	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > t tabel atau $(7.941 > 2,000)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.602	3.185		4.270	<,001
	LINGKUNGAN KERJA	.677	.078	.743	8.665	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8.665 > 2,000$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $<$ $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.708	2	749.354	41.723	<,001 ^b
	Residual	1077.610	60	17.960		
	Total	2576.317	62			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPETENSI

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,723 > 2,758$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $<$ $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,786 + 0,705X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,713$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,508$ atau sebesar $50,8\%$ sedangkan sisanya sebesar $49,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7.941 > 2,000$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ifitita Hapsari, Lies Putriana dan Tia Ichwani *et.al* (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja DITJEN PPKTRANS KEMENDESIA PDPT. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,602 + 0,677X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar $0,743$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar $0,552$ atau sebesar $55,2\%$ sedangkan sisanya sebesar $44,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8.665 > 2,000$). Dengan demikian H_0

ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Gandung *et.al* (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,352 > 2,003$). Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,230 > 2,770$).

3. Pengaruh Kompetensi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,404 + 0,307X_1 + 0,442X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,763 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,582 atau sebesar 58,2% sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($41,723 > 2,758$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh I Gede Arya Wijaya, I Gede Putu Kawiana dan I Made Astrama *et.al* (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian umum sekretariat daerah kota denpasar secara parsial dan simultan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,786 + 0,705X_1$, nilai korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,941 > 2,000$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,602 + 0,677X_2$. nilai korelasi sebesar 0,743 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,665 > 2,000$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan dengan persamaan regresi $Y = 10,404 + 0,307X_1 + 0,442X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,763 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,2% sedangkan

sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau $(41,723 > 2,758)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Kompetensi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Saya memahami prosedur dan aturan kerja dengan baik”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,89. Untuk lebih baik lagi bagi para pimpinan perusahaan atau pimpinan departemen untuk melakukan audit komprehensif terhadap semua prosedur kerja, di mana tim HR dan departemen meninjau setiap aturan untuk menghilangkan redundansi, kesepakatan bahasa, dan menyajikannya dalam format visual seperti infografis atau video pendek yang mudah diakses melalui intranet atau aplikasi seluler kepada karyawan sehingga karyawan dapat memahami prosedur kerja dan aturan kerja dengan lebih baik.
2. Lingkungan kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu “Suasana kerja mendukung saya untuk produktif dan fokus pada tugas..”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,76. Perusahaan dapat mengoptimalkan tata letak ruang kerja dengan prinsip Activity-based Working, menyediakan zona pribadi untuk fokus, area kolaborasi, serta ruang istirahat berisi tanaman hijau yang terbukti meningkatkan produktivitas hingga 15% berdasarkan studi ergonomi. Bangun budaya wellbeing dengan istirahat struktural ala Pomodoro 25 menit kerja diikuti 5 menit istirahat, serta pengawasan stres mingguan untuk mendeteksi dini gangguan emosional.
3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 8 yaitu “Kehadiran saya di tempat kerja konsisten sepanjang waktu.”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,95. Untuk lebih baik lagi Perusahaan perlu menerapkan strategi yang mengurangi absensi sambil meningkatkan motivasi dan kesamaan. Bangun insentif positif melalui program "kehadiran sempurna" dengan reward bertingkat, hari libur ekstra setelah 3 bulan konsisten, atau poin penukaran voucher Shopee, serta sesi pembinaan bulanan bagi karyawan sering absen untuk diskusikan tantangan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Becker, B., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia berbasis scorecard*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AAAP (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, L. M., Jr., & Spencer, S. M. (2021). *Kompetensi di tempat kerja: Model, ukuran, dan penerapan*. Yogyakarta: Elex Media.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2020). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- (3), I. G. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *e-ISSN 2774-7085 Mei 2021, Vol. 1 (No.2): Hal 729-743, 729-743.*
- Adiky Dwi Pangestu, M. G. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SISCOM TECHNOLOGIES. *e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN: 3046-7411, Vol.2, No.6 November 2025, Hal 231-241.*
- Andres Paru Nubatonis1, j. y. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-ISSN 2686 - 5661 VOL 3 NO 12 AGUSTUS 2022.*
- Anggita Dyah Ayu Safira, H. H. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI . *Proceeding SENDIU 2020.*
- Apridani, B. M. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *21 November 2020.*
- Budiasa, IW (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan., *9 (2), 43-50.*
- Dhiba Labibah Ardeliana, M. G. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAYA MUNCAR CABANG SUNTER PODOMORO KOTA JAKARTA UTARA. *Vol. 2, No. 4, October 2024, 3200-3211.*
- Fifi Elfahira Ilma, R. M. (2024). PERAN KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI. *Vol. 13 No.3 Tahun 2024, 399.*
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Vol. 3, No.1 Januari 2023.*
- Hazalena3, I. I. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP. *p-ISSN : 1693-4768, e-ISSN : 2656-8861 Vol. 25, No. 3 Desember 2020.*
- I Gede Arya Wijaya, I. G. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Mei 2021, Vol. 1 (No.2), 729-743.*
- I Made Erlan1*, A. S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Lingkungan. *ISSN: 2745-7826, Vol 6, No 3, 2025, 719-730, 719-730.*
- Iftita Hapsari, L. P. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN. *JIMP Vol 2 (2) (September 2022), 81 – 91.*
- Ismail Hajjalil1, M. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 2722-7952 Volume 8, No. 1 (2021).*
- Kariyamin, N. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja. *Volume 10, Nomor 1, 2023.*
- Meta Lianasari1, S. A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja. *ISSN: 2623-2480/ P-ISSN: 1693-5209 Vol. 21, No. 1, January-June 2022.*
- Nandy Abunio, M. M. (2022). PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KECERDASAN. *Vol. 10 No.1 Januari 2022, 1624-1633.*
- Putranto Dwi Hanifana), F. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja. *E-ISSN: 2829-7547 | Vol. 03, No. 01, 2024, pp. 202-217, 202-217.*
- Refni Yulia Reza1, M. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Vol.2, No.2, Januari-Juni 2023.*
- Setiastuti, S. (2022). Pengaruh kompetensi, integritas, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Vol. 10 No 1 Januari 2022, 389.*
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *9(2), 273–281.*

- Theresia Lounggina Luisa Peny, H. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Juni 2024, 10 (12)*, 933-948.
- Tjahyanti, S. (2021). Peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan kompetensi karyawan. *15(2)*, 45-58.
- Widodo2, F. A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA. *VOL. 2, NO. 2, April 2022*.
- Yenni Hartati 1, S. I. (2020). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA. *ISSN: 2085-9996 DIMENSI, VOL. 9, NO. 2 : 294-306 2020*, 294 - 306.