

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT IRADAT AMAN GLOBALINDO**

**JURNAL ILMIAH**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS – TUGAS DAN MEMENUHI  
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
MANAJEMEN**

**OLEH :**

**MUHAMMAD FARHAN  
NPM: S1-0219070**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2025**

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT IRADAT AMAN GLOBALINDO**

**1) Muhammad Farhan dan 2) Vera Clara Simanjuntak**  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia  
[mfarhans5758@gmail.com](mailto:mfarhans5758@gmail.com)

---

**Abstrak** : Berdasarkan penelitian ini, dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Iradat Aman Globalindo. Data yang digunakan adalah hasil pra-survei dari 30 karyawan yang menunjukkan adanya masalah terkait kondisi lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Melalui analisis regresi linier berganda, penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berimplikasi pada pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan disiplin yang lebih tegas, serta peningkatan kompetensi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk memperbaiki faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja di perusahaan yang bersangkutan

**Kata kunci**: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan memiliki tujuan utama untuk mencapai keuntungan dan keberlanjutan jangka panjang, yang dapat tercapai melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas, sementara disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Iradat Aman Globalindo. Berdasarkan hasil pra-survei, ditemukan adanya beberapa permasalahan terkait ketiga faktor tersebut yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sutrisno (2016: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan,

Menurut Nitisemito, (2017:29) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2017:105) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, dan norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk mendukung pertumbuhan institusi, karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab, baik secara individu maupun dalam tim. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan fokus, mengikuti prosedur, dan

meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin sering kali tidak bertanggung jawab dan melanggar aturan yang ada.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019), disiplin adalah kekuatan dalam diri karyawan yang mempengaruhi mereka untuk menyesuaikan diri dengan keputusan dan peraturan perusahaan. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa disiplin adalah kesadaran untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, yang akan memastikan kelancaran tugas, tetapi juga bagi karyawan, yang akan merasakan lingkungan kerja yang lebih baik dan semangat yang lebih tinggi. Disiplin yang baik tercermin dalam rasa tanggung jawab terhadap tugas, yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah perilaku yang harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesisakan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja

### Kompetensi

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, Wibowo (2016;45).

Kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. Zainal, (2015;45).

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesisakan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja

### Kinerja Karyawan

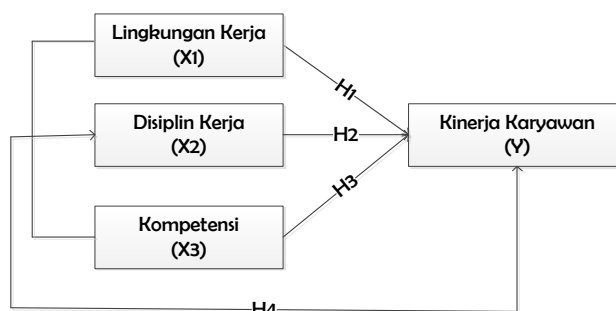
Kinerja karyawan menurut Mangkunegara & Anwar (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konsep menurut adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Selain daripada itu penjelasan lebih lanjut mengenai kinerja dikemukakan oleh Kurniawan (2017:15) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama

Menurut Rivai (2017:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Edison (2017:190) bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan ataupun pegawai dalam mengerjakan hingga menyelesaikan suatu tugas tertentu dan mengemban tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar ataupun kriteria yang telah ditentukan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

**Keterangan :**

- X1 : Lingkungan Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- X3 : Kompetensi
- Y : Kinerja Karyawan
- H1 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H2 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H3 = Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan
- H4 = Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Metode penelitian adalah “suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode- metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian”. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan menantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu’

Dalam penelitian ini penulis menganalisis variabel yang akan diteliti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan PT. Iradat Aman Globalindo, berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama jadi karyawan.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sugiyono (2016: 118). Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Accidental Sampling, metode yang dipakai oleh peneliti adalah sampling jenuh / sensus. Menurut Sugiyono (2016:156) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal tersebut terjadi karna peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Maka peneliti mengambil seluruh karyawan PT. Iradat Aman Globalindo, 75 orang

**Operasional Variabel**

**Tabel 1. Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X1) <i>Sedarmayanti (2017:45)</i>	Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut	Lingkungan Kerja Fisik 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi 3. Tata letak ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas Lingkungan Kerja non Fisik 1. Hubungan dengan Pimpinan 2. Hubungan sesama rekan kerja	Skala Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
2	Disiplin Kerja (X2) Edy Sutrisno (2016:94)	Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Skala Likert
3.	Kompetensi (X3) Fadillah, (2017:39)	Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.	1. Karakter pribadi 2. Konsep diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motivasi kerja	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017:86)	<i>Kinerja</i> merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu kuisioner. "Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut", Ghazali (2016:52).

Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuisioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuisioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali, (2016:47). Perhitungan *reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 26.0 dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach apha*, hasil pengujian dapat dikatakan *reabel* apabila *chronbach alpha* > 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja, (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependent dan dua atau lebih variabel independent. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 DK + \beta_3 K + e$$

Keterangan :

KK = variabel dependent : Kinerja Karyawan

$\alpha$  = bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi variabel independent

LK= Lingkungan Kerja

DK= Disiplin Kerja

K = Kompetensi  
 e = erorr term

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja, (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)

#### Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

#### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel	Indikator	r product moment hitung	R product moment table	Keterangan
Pencahayaann	X1.1	0,743	0,361	Valid
	X1.2	0,733	0,361	Valid
Sirkulasi	X1.3	0,796	0,361	Valid
	X1.4	0,743	0,361	Valid
Tata Letak Ruangan	X1.5	0,733	0,361	Valid
	X1.6	0,796	0,361	Valid
Dekorasi	X1.7	0,743	0,361	Valid
	X1.8	0,796	0,361	Valid
Kebisingan	X1.9	0,733	0,361	Valid
	X1.10	0,551	0,361	Valid
Fasilitas	X1.11	0,796	0,361	Valid
	X1.12	0,743	0,361	Valid
Hubungan dengan Pemimpin	X1.13	0,733	0,361	Valid
	X1.14	0,796	0,361	Valid
Hubungan dengan rekan kerja	X1.15	0,551	0,361	Valid
	X1.16	0,796	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r *product* hitung lebih besar dari r table 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Taat terhadap aturan waktu	X2.1	0.906	0,361	Valid
	X2.2	0.932	0,361	Valid
Taat terhadap aturan perusahaan	X2.3	0.708	0,361	Valid
	X2.4	0.826	0,361	Valid
Taat terhadap aturan perilaku	X2.5	0.843	0,361	Valid
	X2.6	0.916	0,361	Valid
Taat terhadap peraturan lainnya	X2.7	0.740	0,361	Valid
	X2.8	0.822	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil  $r$  product hitung lebih besar dari  $r$  table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X3)**

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Karakter Pribadi	X3.1	0.939	0,361	Valid
	X3.2	0.964	0,361	Valid
Konsep Diri	X3.3	0.918	0,361	Valid
	X3.4	0.900	0,361	Valid
Pengetahuan	X3.5	0.937	0,361	Valid
	X3.6	0.891	0,361	Valid
Keterampilan	X3.7	0.873	0,361	Valid
	X3.8	0.745	0,361	Valid
Motivasi Kerja	X3.9	0.964	0,361	Valid
	X3.10	0.879	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil  $r$  product hitung lebih besar dari  $r$  table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	r product moment hitung	r product moment table	Keterangan
Tujuan	Y1	0.848	0,361	Valid
	Y2	0.834	0,361	Valid
Standar	Y3	0.906	0,361	Valid
	Y4	0.809	0,361	Valid
Umpan Balik	Y5	0.848	0,361	Valid
	Y6	0.642	0,361	Valid
Alat atau Sarana	Y7	0.932	0,361	Valid
	Y8	0.715	0,361	Valid
Kompetensi	Y9	0.561	0,361	Valid
	Y10	0.578	0,361	Valid
Motivasi	Y11	0.932	0,361	Valid
	Y12	0.715	0,361	Valid
Peluang	Y13	0.932	0,361	Valid
	Y14	0.715	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil  $r$  product hitung lebih besar dari  $r$  table 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,901	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,932	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,974	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	Reliabel

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Normal**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	59.2533333
	Std. Deviation	3.81574875
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.044
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Uji normalitas dapat dilihat dengan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig. di atas 0,05 berarti data yang akan diuji tidak mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku atau dengan kata lain data tersebut normal. Hasil pengolahan data didapat 0,200.  $0,200 > 0,05$  maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

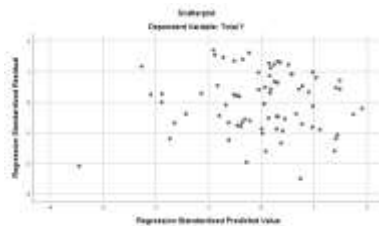
**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Total X1	.997	1.003
Total X2	.928	1.077
Totyal X3	.930	1.076

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji nilai tolerance untuk X1,  $0,997 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,003 \leq 10$ , untuk X2,  $0,928 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,077 \leq 10$  dan X3,  $0,930 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $1,076 \leq 10$  dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.213	10.967		1.205	.232		
	Total LK	.366	.138	.277	2.652	.002	.997	1.003
	Total DK	.281	.156	.194	1.796	.001	.928	1.077
	Totyal K	.289	.116	.271	2.502	.003	.930	1.076

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

$$Y = 13,213 + 0,366 LK + 0,281 DK + 0,289 K + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 13,213 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 13,213.
2. Nilai koefisien regresi  $\beta_1 = 0,366$  mempunyai arti jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,366 satuan, dengan asumsi Disiplin Kerja dan Kompetensi dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan).
3. Nilai koefisien regresi  $\beta_2 = 0,281$  mempunyai arti jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,281 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja, dan Kompetensi dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan)
4. Nilai koefisien regresi  $\beta_3 = 0,289$  mempunyai arti jika Kompetensi ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,289 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dinyatakan tetap (tidak terjadi perubahan)

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	13.213	10.967		1.205	.232		
	Total LK	.366	.138	.277	2.652	.002	.997	1.003
	Total DK	.281	.156	.194	1.796	.001	.928	1.077
	Totyal K	.289	.116	.271	2.502	.003	.930	1.076

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk thitung Variabel Lingkungan Kerja 2.652 > ttabel 1.67 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk thitung Variabel Motivasi 1,796 > ttabel 1.67 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk thitung Variabel Disiplin Kerja 2,502 > ttabel 1.67 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1077.435	3	359.145	6.958
	Residual	3664.751	71	51.616	
	Total	4742.187	74		

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Totyal X3, Total X1, Total X2

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil perhitungan Fhitung 6,958 > Ftabel 2,73 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 <sup>a</sup>	.227	.195	7.184
a. Predictors: (Constant), Total X3, Total X1, Total X2				
b. Dependent Variable: Total Y				

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,195, hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 19,5%, sementara 80,5% (100% - 19,5 %) Kinerja Karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iradat Aman Globalindo, berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi, secara simultan berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Karyawan

### SARAN

1. Bagi PT. Iradat Aman Globalindo
  - a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
Dari hasil penelitian, karyawan merasakan Lingkungan Kerja karyawan kurang baik, yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal. Untuk itu sebaiknya manajemen lebih memperbaiki Lingkungan Kerja kepada karyawan terkait pekerjaan yang harus selesai sesuai target perusahaan.
  - b. Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Terkait dengan kinerja karyawan agar manajemen memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, agar kinerja karyawan jadi lebih baik.
  - c. Kompetensi, mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Kompetensi karyawan harus lebih di tingkatkan, terutama masalah pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan agar lebih di berikan arahan dan berdiskusi dengan karyawan mengenai pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya,  
Saran bagi penelitian berikutnya, karena penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi maka disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variable lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015).** Manajemen Komunikasi–Filosofi, Konsep dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah, Rozi dkk. (2017).** “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Ghozali Imam. (2016).** Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. Universitas Diponegoro, Semarang

**Hasibuan, Malayu. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

\_\_\_\_\_ (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara

**Kurniawan, Syamsul. (2017).** Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

**Mangkunegara. (2016).** Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya

\_\_\_\_\_. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

**Nitisemito. A.S, (2017),** Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.

\_\_\_\_\_ (2018). Manajemen Personalia. Jakarta: Indonesia

**Rivai, V..., & Sagala, E.J. (2017).** Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua.

**Sutrisno, (2019),** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.

**Sugiyono, (2016),** Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung

\_\_\_\_\_, (2017), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung

\_\_\_\_\_, (2022), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung

**Sedarmayanti (2017),** Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, , Refika Adiatama, Bandung

**Wibowo, (2016).** Prilaku Dalam Organisasi. ( Edisi Ke-2) Yokyakarta: Rajawali Pers

\_\_\_\_\_, (2017), Manajemen Kinerja, Edisi kelima Cetakan ke 12, Jakarta, Rajawali Press