

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEMEN KEDIRI

Monica Cindy Lorenza<sup>1</sup>, Diah Ayu Septi Fauji<sup>2</sup>, Rony Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1),2),3)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[monicacindylorenza12@gmail.com](mailto:monicacindylorenza12@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

### Abstract

*The point of this inquire about is to decide the impact of the work environment, competence and work teach on representative execution in part or at the same time at the Semen Kediri Area Office. This think about employments a quantitative approach. The test utilized in this inquire about included all representatives of the Semen Area Office and were analyzed utilizing numerous direct relapse with SPSS for Windows form 25 computer program. The conclusions of this investigate are (1) mostly the work environment, competence and work teach impact the execution of Area Office representatives Kediri Cement. (2) at the same time the work environment, competence and work teach impact the execution of the Semen Kediri Area Office workers.*

**Keywords: Work Environment, Competence, Work Teach, Representative Execution**

### Abstrak

Penelitian dengan tujuan mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan pembelajaran kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Semen Kediri, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh karyawan Kantor Semen Lokal dan menganalisis data memakai metode regresi langsung dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk Windows. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Secara pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengajaran kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja Kantor Area Semen Kediri. (2) Lingkungan kerja, kompetensi dan pengajaran kerja sekaligus mempengaruhi kinerja perwakilan Kantor Area Semen Kediri.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Pengajaran Kerja, Pelaksanaan Yang Representatif**

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, khususnya dalam rangka penerapan kemerdekaan teritorial, memerlukan dukungan dan status pekerja yang maksimal. Setiap organisasi dituntut untuk mampu bekerja keras dalam memanfaatkan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas organisasinya sesuai dengan kemajuan zaman dan semakin banyaknya pendidikan perlindungan yang memberikan dukungan luar biasa bagi buruh di Indonesia Cahyani dkk., (2021). Perwakilan merupakan aset manusia yang berharga sebagai penggerak dan pengoptimal aset lainnya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya perwakilan maka aset-aset lain tidak akan berfungsi secara sah. Agar kinerja karyawan dapat maksimal maka penting untuk menyediakan kantor yang baik agar dapat memberikan kinerja yang baik. Senada dengan Juliawan et al., (2021) eksekusi merupakan hasil yang diperoleh individu dari perilaku kerja dalam melaksanakan persiapan kerja. Reprs dapat bekerja dengan baik jika pertunjukannya tinggi, sehingga mereka juga dapat memberikan eksekusi yang luar biasa.

Ketika perusahaan mengevaluasi dan mengevaluasi pekerjaan, hal terpenting yang mereka perhatikan adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan otak utama perusahaan dan berkaitan langsung dengan terwujudnya kapabilitas dan kemampuan seluruh sumber daya manusia perusahaan, sehingga turut andil dalam tercapainya tujuan perusahaan bagian. Tujuan utama perusahaan. Arifin dkk. (2019) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh sekelompok pekerja sesuai dengan kewajiban dan komitmen yang dibebankan padanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representasi, seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan pelatihan profesional. Saat mengevaluasi dan mengevaluasi pesanan, sebagian besar perusahaan memperhatikan eksekusi yang representatif. Oleh karena itu, kinerja karyawan dinilai menjadi bagian terpenting bagi perusahaan. Sebab kinerja karyawan berkaitan langsung dengan pengembangan kemampuan dan bakat seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Kompetensi ini merupakan inti perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuan fundamentalnya perusahaan.

Dalam konteks lain, lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam mendukung efektivitas pelaksanaan perwakilan melalui kondisi fisik dan non-fisik yang optimal. Ini mencakup menciptakan atmosfer yang aman dan

nyaman bagi perwakilan, menjamin keamanan kantor dan staf, menjaga kebersihan lingkungan kerja, serta meningkatkan motivasi individu dalam setiap aktivitas. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, termasuk tempat kerja, strategi kerja, dan interaksi baik secara individu maupun kelompok. Pandangan ini juga didukung oleh Sari dkk., (2020) dan Yantika dkk., (2018), yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja secara mendasar mempengaruhi kinerja yang representatif dari seorang individu atau tim.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mereka tidak hanya memenuhi aspek fisik seperti infrastruktur dan fasilitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, produktivitas, dan kesejahteraan seluruh anggota tim. Dengan kondisi fisik dan non-fisik yang memuaskan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perwakilan dapat ditingkatkan secara signifikan. Secara umum kompetensi ialah suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan atau penugasan pada suatu bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang dijabatnya. Dengan kata lain, kompetensi bukan sekedar informasi atau kapasitas yang dimiliki seseorang, melainkan kemauan untuk melakukan apa yang diketahui dapat menciptakan manfaat. Sependapat dengan Agustian et al., (2018) memperjelas bahwa kompetensi adalah kesanggupan untuk melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada bakat dan informasi serta didukung oleh pola pikir kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Sependapat dengan Sutrisno & Zuhri (2019), kompetensi dicirikan sebagai kapasitas yang didasarkan pada bakat dan informasi yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di lingkungan kerja yang mengacu pada kebutuhan kerja yang diperlukan.

Komponen lain yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan adalah pengajaran kerja. Sinambela (2019) menyatakan bahwa arahan sangat penting untuk menciptakan tatanan yang baik di kantor tempat Anda bekerja, karena mengajar di kantor atau tempat kerja dikatakan bagus jika ada beberapa perwakilan yang mematuhi kontrol yang ada. Kewajiban seorang pegawai dalam menjalankan komitmennya akan mencerminkan kualitas kerja guru, oleh karena itu setiap pimpinan terus berupaya untuk menjamin agar individunya mempunyai guru yang baik. Ajaran yang disinggung adalah ketika pekerja tiba dan berangkat tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan akurat, dan mematuhi arahan yang diterapkan oleh perusahaan Yantika dkk., (2018:177). Mengajar kerja mengandung arti suatu bentuk kepatuhan dan ketaatan seseorang terhadap arahan yang ada dimana individu harus siap mengakui hasilnya jika terjadi penyalahgunaan kendali yang ada, Wulandari dkk., (2021).

Dari yang saya pahami, Anda ingin menyampaikan bahwa ada beberapa penelitian yang memperlihatkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja atau pelaksanaan pekerja dalam berbagai konteks. Misalnya Penelitian oleh Inzani & Yuliani (2022) mengenai "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kantor Gubernur Sulawesi Barat" menyoroti bagaimana kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan tersebut. Pradipta & Musadad (2021) dalam penelitiannya tentang "Dampak Pengajaran Kerja dan Lingkungan Kerja pada kinerja" meneliti pengaruh pengajaran kerja dan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Penelitian Dewantari et al., (2023) menunjukkan bahwa pengajaran kerja berdampak positif pada pelaksanaan eksekutif, menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas eksekusi tugas. Fransisca et al., (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan pengajaran kerja berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas eksekusi tugas di tempat kerja. Secara keseluruhan, tema utama dari penelitian-penelitian ini adalah pentingnya kompetensi yang diberdayakan dan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan pelaksanaan atau kinerja pekerja dalam konteks yang berbeda. Berdasarkan landasan pertimbangan di atas dan dinilai dapat berdampak pada kinerja perwakilan dalam perusahaan menjadi berkurang atau tidak ideal, maka penulis terdorong untuk memikirkan pertanyaan tersebut secara lebih mendalam dengan judul "pengaruh Lingkungan Kerja , Kompetensi dan kompetensi pada Kinerja Pekerja di Kantor Semen Lokal".

## **METODE**

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan. Sependapat dengan Sugiyono (2019) strategi kuantitatif adalah menyelidiki strategi berdasarkan pemikiran positivisme, yang bertujuan untuk menguji spekulasi. Metode dipakai dalam menentukan dampak lingkungan kerja, kompetensi dan pengajaran kerja terhadap pelaksanaan perwakilan dapat berupa hubungan sebab akibat (sebab akibat). Populasi yang akan dipilih dalam penyelidikan ini adalah 34 orang perwakilan Kantor Wilayah Semen. Penelusuran ini dilakukan di Kantor Semen Kediri setempat yang berlokasi di Jl Argo Wilis No. 529, Semen, Kediri, Jawa Timur 64161.

Populasi dalam konteks penelitian adalah seluruh kelompok individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus dari penelitian tersebut. Dalam kutipan yang Anda berikan, definisi populasi secara umum merujuk yang diputuskan oleh para analis untuk diteliti." Dalam penelitian yang Anda sebutkan, populasi yang akan dipilih adalah "perwakilan Kantor Semen Lokal yang berjumlah 34 orang." Artinya, populasi ini terdiri dari total 34 orang yang mewakili kantor semen lokal yang menjadi fokus dari penelitian Anda.

Penting untuk dicatat bahwa penelitian sering kali memilih sampel dari populasi untuk mendapatkan informasi yang mewakili keseluruhan populasi tersebut. Dalam hal ini, penelitian Anda akan melibatkan 34 orang dari kantor semen lokal sebagai populasi yang akan diteliti. Metode pemeriksaan yang digunakan adalah pemeriksaan terbenam. Pengujian basah dapat menjadi strategi penentuan tes ketika semua individu dalam populasi diperiksa. Strategi pengujian dalam pertimbangan ini menggunakan Prosedur Inspeksi Rendam, dimana seluruh masyarakat dalam pertimbangan ini diperiksa.

Prosedur pengumpulan informasi dalam penyelidikan ini dilakukan dengan menggunakan informasi penting dan tambahan yang bersifat subjektif dan kuantitatif dengan pengambilan setelah klarifikasi: 1) Informasi penting, Sugiyono (2019) informasi penting ialah informasi yang didapatkan langsung dari sumbernya. Penelitian ini mengambil informasi yang diperoleh dari survei yang disebarkan secara langsung kepada perwakilan Semen Lokal. 2) Informasi tambahan, sependapat dengan Sugiyono (2019) informasi penolong adalah informasi didaparkannya dari sumber lain dan pengumpulannya untuk alasan tertentu. Sumber informasi dalam penyelidikan ini adalah: melalui perpustakaan hipotetis atau buku-buku yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dibicarakan oleh para analis atau menanyakan suatu permasalahan dan melalui perpustakaan penemuan dari tesis, buku harian dan artikel yang berkaitan dengan pertanyaan tentang suatu masalah.

Strategi pengumpulan informasi yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah: 1) Survei (Survei), tampaknya Anda mengutip definisi survei menurut Sugiyono (2019), yang menggambarkan survei sebagai metode pengumpulan informasi dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis kepada responden. Survei dapat dilakukan baik dengan pertanyaan/komentar tertutup (dimana responden memilih dari pilihan yang telah disediakan) maupun terbuka (dimana responden dapat memberikan tanggapan mereka sendiri). Pada survei, kuesioner yang digunakan dapat memiliki karakter opsional (pribadi). Ini membantu dalam mengumpulkan data yang lebih terstruktur dan memungkinkan analisis yang lebih mudah terhadap hasil survei. 2) Persepsi, persepsi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan cara mengkoordinasikan persepsi dan mencatat keajaiban-keajaiban yang terjadi pada suatu lokasi. Dengan persepsi maka kegiatan bertanya mengenai protes dapat disaksikan secara spesifik, melihat bagaimana responden bekerja dan semangatnya dalam bekerja, mendengarkan juga pencatatan hingga hal-hal yang dapat diabaikan dapat diminimalisir. 3) Menulis, pikirkan tentang penyusunan renungan dapat dalam rangka pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan perpustakaan, terutama melalui jurnal, buku, pertanyaan-pertanyaan terdahulu tentang hal-hal yang penting dan berkaitan dengan alamat yang ditanyakan. Strategi pemeriksaan informasi memanfaatkan program komputer adaptasi SPSS 25.0 dengan strategi:

Senada dengan Arikunto (2018), legitimasi bisa menjadi derajat yang menentukan tingkat legitimasi atau legitimasi suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan substansial jika nilai informasinya kurang dari 0,05. Perhitungan uji legitimasi tidak dilakukan secara fisik, melainkan dijalankan memakai  $v.25$ . Pengujian kualitas yang teguh dapat dipakainya pengukuran konsistensi survei yang termasuk petunjuk dan faktor atau pengembangan. Sependapat dengan Arikunto (2018) suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat diandalkan untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan informasi karena instrumen tersebut bagus. Sependapat dengan Ghazali, (2018), estimasi kualitas tetap yang dipakai penelitian dengan memakai alat penelitian versi SPSS (Measurable Bundle for Social Science) yaitu tes faktual Cronbach Alpha. Sebuah build atau variabel diumumkan solid jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Sependapat dengan Ghazali (2018), uji kenormalan mampu menguji apakah pada suatu kekambuhan menunjukkan, faktor-faktor yang membingungkan mempunyai penyampaian yang normal. Uji kekhasan ini dilakukan dengan menggunakan uji satu dasar Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS. Dikatakan biasa tersebar apabila nilai  $p > 0,05$ . Ghazali (2018:161) menunjukkan bahwa uji normalitas dapat digunakan untuk memeriksa apakah residu dari model atau data yang diamati memiliki distribusi yang dapat diterima sebagai "normal". normalitas residu penting karena mempengaruhi validitas dan interpretasi dari analisis statistik yang dilakukan. Namun, pernyataan tersebut juga mengingatkan bahwa mengandalkan histogram saja untuk menilai normalitas bisa menipu, terutama jika sampel data yang digunakan relatif kecil. Histogram dapat memberikan gambaran visual tentang

distribusi data, tetapi tidak memberikan informasi yang memadai untuk mengkonfirmasi secara statistik apakah data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Dalam konteks yang Anda jelaskan, Ghozali (2018) menggunakan uji multikolinearitas untuk menilai keberadaan hubungan antara faktor bebas dalam memprediksi kekambuhan. Multikolinearitas terjadi ketika ada korelasi yang tinggi antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi dan interpretasi hasil. Terdapat dua indikator yang digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas: 1) Nilai resiliensi yang rendah ( $\leq 0,10$ ) menunjukkan bahwa ada kemungkinan terjadinya multikolinearitas antara variabel bebas, 2) Angka Ekspansi Fluktuasi (VIF) Nilai VIF yang tinggi ( $\geq 10$ ) juga menandakan adanya multikolinearitas. VIF mengukur seberapa kuat variabel bebas berkorelasi dengan variabel lain dalam model. Jika dalam analisis Anda ditemukan nilai resiliensi  $\leq 0,10$  dan nilai VIF  $\geq 10$  untuk satu atau lebih variabel bebas, itu mengindikasikan bahwa ada masalah multikolinearitas dalam model. Hal ini perlu ditangani karena dapat mengganggu validitas hasil analisis regresi, misalnya, dengan melakukan pemilihan ulang variabel atau menggunakan metode lain untuk menangani multikolinearitas seperti analisis komponen utama (PCA) atau menggabungkan variabel-variabel yang berkorelasi tinggi.

Uji heteroskedastisitas dipakai dalam menentukan terdapat tidaknya ketidakseimbangan fluktuasi (varians yang tidak konstan) dari sisa persepsi di antara berbagai tingkat kekambuhan. Jika perubahan sisa persepsi antar tingkat kekambuhan tidak konsisten, ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika konsisten, disebut homoskedastisitas. Ghozali (2018) menyatakan bahwa kekambuhan yang signifikan dapat menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas, salah satu metode yang bisa digunakan adalah uji Glejser. Premis pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (p-value) dari uji Glejser  $\geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Namun, jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , ada indikasi bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel residu (heteroskedastisitas). Jadi, uji Glejser digunakan untuk mengevaluasi apakah varians dari sisa persepsi berubah sejalan dengan perubahan variabel bebas, dan nilai signifikansi  $< 0,05$  menunjukkan adanya heteroskedastisitas yang perlu diperhatikan.

Sependapat dengan Sugiyono (2019), pemeriksaan langsung berbeda merupakan suatu penyelidikan yang digunakan oleh para analis dalam rangka mengantisipasi bagaimana variabel bawahan (kriteria) bila terdapat dua atau lebih faktor otonom variabel prescient. dikendalikan (memperluas dan mengurangi harga diri mereka). Dalam teks tersebut, Ghozali (2018) pernyataan bahwa koefisien determinasi bisa digunakan sebagai alat untuk mengukur model sejauh mana mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Koefisien R<sup>2</sup> memiliki nilai antara 0 dan 1, yang manilai lebih tinggi melihatkan bahwa variabel independen (faktor bebas) dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (variabel terikat) dengan lebih baik. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan faktor bebas untuk memperjelas variasi dalam variabel terikat sangat terbatas. Dengan demikian, bila nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, ini menandakan bahwa variabel independen mampu memberikan data yang hampir sama dengan dibutuhkannya untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika nilai R<sup>2</sup> mendekati 0, hal ini mengindikasikan bahwa faktor bebas tidak efektif dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

Sependapat dengan Ghozali (2018), pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan apakah dampak faktor otonom secara eksklusif (sebagian) berdampak atau tidak terhadap variabel bawahan. Berharap untuk menguji hubungan antara faktor X dan Y, lakukan faktor X1. Sependapat dengan Ghozali (2018), uji terukur F muncul apakah semua faktor otonom atau otonom yang dimasukkan dalam uji tersebut mempunyai pengaruh bersama terhadap variabel terikat/terkait.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Penghitungan uji validitas tidak dilakukan secara manual, malinkan dilakukan dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item	Signifikansi
X1.1	0,000
X1.2	0,000
X1.3	0,000

No. Item	Signifikansi
X1.4	0,001
X1.5	0,001
X1.5	0,000
X2.1	0,000
X2.2	0,001
X2.3	0,000
X2.4	0,000
X2.5	0,004
X2.6	0,000
X3.1	0,006
X3.2	0,000
X3.3	0,001
X3.4	0,019
X3.5	0,007
X3.6	0,000
Y1	0,007
Y2	0,000
Y3	0,000
Y4	0,000
Y5	0,000
Y6	0,000

Sumber : data diolah, 2024

Sesuai dengan tabel di atas diketahui bahwa uji legitimasi terjadi pada semua variabel alamat yang mendapat tingkat kepentingannya.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Lingkungan kerja	0,60	0,743
Kompetensi		0,754
Disiplin		0,711
Kinerja pegawai		0,757

Sumber : data diolah, 2024

Sesuai dari tabel terlihat bahwa semua faktor mendapat nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar yaitu di atas 0,60, maka bisa dikatakannya bahwa semua konsep yang memberi derajat setiap variabel dari survei tersebut solid.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Sependapat dengan Ghozali (2018), uji kenormalan dapat menguji apakah suatu penyakit kambuh menunjukkan, faktor-faktor yang membingungkan mempunyai penularan yang khas. Uji kenormalan ini dilakukan dengan menggunakan uji satu dasar Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan SPSS. Dikatakan biasa disampaikan jika p valuasinya > 0,05.

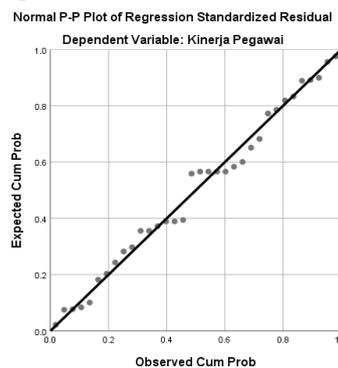
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Signifikan
Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin	0,200	>0,05

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Dalam tabel yang muncul, bahwa penghargaan kritis terhadap Asymp. Sig variabel tersebut sebesar 0,200, nilai ini lebih besar dibandingkan dengan tingkat sentralitas yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Jadi sepertinya informasi itu biasa disampaikan.

Hasil uji kenormalan menggunakan Ordinary Chance Plot (P-P Plot) dengan menggunakan program IBM SPSS Measurements 25 bisa dilihat pada gambar berikut:



Sumber : data diolah, 2024

**Gambar 1. Normal P-Plot**

Gambar P-P Plot of Relapse biasa, dapat diperjelas bahwa garis sudut ke sudut pada grafik ini menggambarkan keadaan sempurna informasi yang terjadi setelah penyebaran yang khas. Karena titik fokus di sekitar garis adalah keadaan informasi yang sedang diuji. Gambaran di atas terlihat sebagian besar fokusnya sangat dekat dengan garis atau bahkan terhubung dengan garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi yang diperoleh mengikuti penyebaran biasa atau informasi tersebut biasa disebarluaskan.

### Uji Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas bisa diidentifikasi memakai nilai ketahanan dan VIF (changed extension number). Aturan agar demonstrasi bebas multikolinearitas adalah jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak muncul multikolinearitas, apabila nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,129	7,777	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,124	8,062	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin (X3)	0,158	6,319	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Sesuai tabel 4 terlihat variabel independen < 10, dengan demikian pada model ini tidak ada multikolinearitas artinya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

## Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,298	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompetensi (X2)	0,164		
Disiplin (X3)	0,857		

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Sesuai dengan tabel terlihat bahwa nilai kelaikan atau sig. variabel (2-ekor). Nilai ketiga faktor X lebih besar dari 0,05 bisa disimpulkannya tidak muncul heteroskedastisitas.

## Uji Linieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Deviation of linierity	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,854	>0,05	Linier
Kompetensi (X2)	0,713		
Disiplin (X3)	0,597		

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat pentingnya valu atau sig. (2-tailed) penilaian ketiga faktor X lebih besar dari standar deviasi linearitas 0,05 disimpulkannya informasinya searah.

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Investigasi Direct Relapse yang berbeda dipakai dalam pengaruh faktor bebas yang terdiri dari faktor lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2) juga kompetensi (X3) terhadap variabel bawahan pelaksanaan pekerja dan hasil pengujian spekulasi yang diajukan dapat dilihat dalam tabel pengambilan:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig-t	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,310	2,579	0,015	Ha diterima
Kompetensi (X2)	0,303	2,879	0,007	Ha diterima
Disiplin (X3)	0,247	2,063	0,048	Ha diterima
Nilai constant (a)				4,110
R				0,964
R Square				0,930
Fhitung				132,317
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Sesuai dari analisis hasil regresi berganda pada penelitian ini, persamaan regresi bisa dibangun sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,110 + 0,310X_1 + 0,303X_2 + 0,247X_3$$

Kondisi fallback di atas menunjukkan hal berikut: Nilai Konsisten ( $\alpha$ ) = 4,110 Nilai Konsisten sebesar 4,110. Artinya tanpa ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ), dan bimbingan ( $X_3$ ), maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 4,110. Koefisien kekambuhan lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) = 0,310 Koefisien kekambuhan lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,310 bertanda positif, artinya ketika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) naik sebesar 1 satuan maka perwakilan variabel pelaksanaan ( $Y$ ) naik sebesar 0,310 To Mengerjakan. Sebuah unit yang memperhitungkan faktor-faktor lain. Koefisien kekambuhan kompetensi ( $\beta_2$ ) = 0,303 Koefisien kekambuhan kompetensi ( $X_2$ ) 0,303 bertanda positif. Hal ini disebabkan karena ketika variabel kompetensi ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel implementasi yang representatif ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,303 satuan yang disebabkan oleh faktor lain. Koefisien pengulangan kegiatan pendidikan ( $\beta_3$ ) = 0,247 Koefisien pengulangan kegiatan pendidikan ( $X_3$ ) 0,247 bertanda positif. Artinya ketika variabel keaktifan mengajar ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel keterwakilan praktek ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,247 satuan karena adanya faktor lain yang konsisten.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Pernyataan ini mencoba menjelaskan hasil dari uji t untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kemampuan ( $X_2$ ), dan pendidikan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Mari kita bahas satu per satu berdasarkan informasi yang diberikan: 1. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ). Probabilitas peringkat lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah 0,015, yang kurang dari 0,05. memperlihatkan hal ini variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan kata lain, perbedaan dalam lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Variabel Kemampuan ( $X_2$ ). Nilai kompetensi yang mungkin ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi 0,007, yang juga kurang dari 0,05. memperlihatkan hal ini bahwa variabel kemampuan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Artinya, kemampuan yang lebih tinggi cenderung berhubungan dengan kinerja yang lebih baik. Variabel Pendidikan ( $X_3$ ). Probabilitas mengajar ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikansi 0,048, yang lebih kecil dari 0,05. memperlihatkan hal ini variabel kompetensi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Meskipun tidak sekuat  $X_1$  dan  $X_2$ , tetapi tetap memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja.

Dengan demikian, kesimpulan dari hasil uji T ini adalah bahwa ketiga variabel yang diuji (lingkungan kerja, kemampuan, dan kompetensi) ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja dan kemampuan memiliki pengaruh yang paling signifikan, sedangkan variabel pendidikan juga memberikan kontribusi yang cukup penting terhadap kinerja pegawai.

#### Uji F

Tujuan dalam mengetahui pengujian spekulasi sinkron (Uji F) pengaruh variabel otonom terhadap variabel bawahan, serta pengaruh variabel bebas pada variabel bawahan pada saat yang bersamaan. Dalam hal penghargaan dasar.

#### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel investigasi kekambuhan langsung yang berbeda terlihat nilai R Square sebesar 0,930. Terlihat bahwa faktor lingkungan kerja, kompetensi dan pengajaran berpengaruh terhadap kinerja yang representatif dengan besar 93% dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pertanyaan ini seperti inspirasi kerja, imbalan, dan lain-lain.

### KESIMPULAN

Berdasarkan gambaran dan penelaahan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai "Dampak Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengajaran Kerja terhadap Eksekusi yang Representatif" adalah sebagai berikut. Faktor Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) munculnya pengaruh kritis terhadap Eksekusi Pekerja ( $Y$ ). Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) ada pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel Work Teach ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh kritis terhadap Representative Execution ( $Y$ ). Faktor Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Pengajaran Kerja mempunyai dampak penting terhadap Eksekusi Pekerja. Berdasarkan kesimpulan dan diskusi penelitian ini, ada beberapa usulan yang dapat diberikan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi para analis di masa depan. Pekerja harus terus membuat kemajuan dan mempertahankan kinerja mereka di lingkungan kerja, dengan meningkatkan tingkat pengajaran dan kompetensi mereka. Harapan penelitian ini dijadikan dapat bahan masukan bagi para analis di masa depan dalam melakukan pertimbangan terhadap pelaksanaan pekerja, pemanfaatan subjek dan objek lain, dengan memasukkan faktor-faktor lain, untuk pemenuhan tugas kasus.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam ) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- [2] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- [3] Agustian, Djoko, P. F. A., & Zarah, P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 17(2), 1–23.
- [4] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (2019).
- [5] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2018).
- [6] Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. galih estetika indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>
- [7] Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- [8] Sutrisno, Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. "PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas." *Journal of Dedicators Community* 3(1):53–61.(2019).
- [9] Sartono Sinambela. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada. (2019).
- [10] Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung. (2017).
- [11] Juliawan, R. A., Sumantri, B. A., & ... (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. *Seminar Nasional ...*, 410–415. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/799%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/download/799/798>
- [12] Sumantri, B. A., Kurniawan, R., & Luthfia, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berkaitan Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Di" Jago Bahasa" Pare. *Seminar Nasional ...*, 396–401. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/792>
- [13] Cahyani, L. F., Sumantri, B. A., & ... (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang .... *Seminar Nasional ...*, 6(1), 30–36. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/728>
- [14] Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- [15] Fransisca, R. Z., Wiraha, D. S., & Rony Kurniawan. (2023). Analisis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ud dorangku pare kediri 1),2),3). 2, 435–444.