



## **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Garuda Indonesia**

**Kesya Aprilia<sup>1</sup>, Rosento<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email : [kesyaaprilia2520@gmail.com](mailto:kesyaaprilia2520@gmail.com), [rosento.rst@bsi.ac.id](mailto:rosento.rst@bsi.ac.id)

Penulis Korespondensi: [kesyaaprilia2520@gmail.com](mailto:kesyaaprilia2520@gmail.com)

### **Abstrak**

PT Secure Garuda Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di sektor layanan keamanan serta tata kelola ketenagakerjaan. Keberhasilan operasional perusahaan ini sangat ditentukan oleh mutu tenaga kerja yang dimiliki, sehingga kompetensi dan lingkungan kerja karyawan menjadi aspek penting untuk diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kinerja Karyawan PT Secure Garuda Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 35 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Secure Garuda Indonesia ( $t\text{-hitung } 12,174 > t\text{-tabel } 2,037$ , sig. 0,000). Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ( $t\text{-hitung } 3,037 > t\text{-tabel } 2,037$ , sig. 0,005). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Secure Garuda Indonesia ( $F\text{-hitung } 81,583 > F\text{-tabel } 3,29$ , sig. 0,000), dengan nilai R Square sebesar 0,836 atau 83,6%. Kompetensi terbukti memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Secure Garuda Indonesia.

**Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **Abstract**

*PT Secure Garuda Indonesia is a company engaged in security services and workforce management. The company's operational success is largely determined by the quality of its workforce, making employee competency and work environment important aspects to consider. This study aims to determine the effect of Competency and Work Environment, both partially and simultaneously, on PT Secure Garuda Indonesia's Employee Performance. This study used a quantitative method with an associative approach. The sample consisted of 35 respondents, obtained through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests using SPSS version 20. The results show that Competency has a positive and significant partial effect on PT Secure Garuda Indonesia's Employee Performance ( $t\text{-count } 12.174 > t\text{-table } 2.037$ ; sig. 0.000). Work Environment also has a positive and significant partial effect ( $t\text{-count } 3.037 > t\text{-table } 2.037$ ; sig. 0.005). Simultaneously, both variables have a positive and significant effect on PT Secure Garuda Indonesia's Employee Performance ( $F\text{-count } 81.583 > F\text{-table } 3.29$ ; sig. 0.000), with an R Square of 0.836 or 83.6%. Competency was found to have a more dominant contribution than Work Environment.*

**Keyword : Competency, Work Environment, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan penentu utama keberhasilan perusahaan, sebab sebaik apa pun sistem yang dimiliki, pencapaian tujuan organisasi tetap bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan dipengaruhi oleh faktor internal individu maupun faktor lingkungan kerja. Dua faktor yang berperan penting adalah kompetensi, yaitu kapasitas karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif, yang menumbuhkan rasa nyaman, semangat, dan motivasi dalam bekerja.

PT Secure Garuda Indonesia, perusahaan penyedia jasa keamanan dan pengawalan, menghadapi permasalahan berupa ketimpangan kompetensi antar karyawan akibat pelatihan yang belum dilaksanakan secara rutin dan terstruktur, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memberikan kenyamanan. Akibatnya, kinerja karyawan belum mencapai target perusahaan, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas layanan kepada klien.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Secure Garuda Indonesia dengan pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya diharapkan memperkaya kajian manajemen SDM secara teoretis serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan langkah perbaikan, seperti pelatihan, peningkatan fasilitas, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung.

## Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Yandi, 2022) dalam jurnal dengan judul “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi” menggunakan studi pustaka dengan metode *literature review* dan analisis deskriptif terhadap data sekunder. Penelitian tersebut tidak melibatkan sampel langsung maupun uji statistik. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan et al., 2021) dalam jurnal dengan judul “Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi” menggunakan studi literatur dengan metode kualitatif dan analisis teori terhadap jurnal-jurnal terdahulu. Penelitian ini tidak menggunakan responden langsung, kuesioner, maupun uji statistik. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasnah & Asyari, 2022) dalam jurnal dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit” menggunakan *systematic review* terhadap artikel ilmiah dengan sintesis literatur. Objek penelitiannya berada di sektor kesehatan dan tidak menggunakan data primer. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi dan lingkungan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2023) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan dan analisis regresi linier. Lokasi dan jumlah responden penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Afianti, 2025) dalam jurnal dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan di Indonesia dan analisis regresi. Skala penelitiannya lebih luas (nasional) dan variabel yang dikaji lebih berfokus pada lingkungan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Arista, 2022) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan pada PUD Pasar Kota Medan” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan PUD dan analisis statistik. Objek penelitiannya berada di perusahaan daerah dengan variabel yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap optimalisasi kerja perusahaan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2024) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Suksesnya Perusahaan” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan dan analisis regresi. Penelitian tersebut berfokus pada dampak kinerja (variabel terbalik) dan tidak membahas faktor penyebabnya. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Luthfiana & Rianto, 2023) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan dan analisis

regresi. Perbedaannya terletak pada variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, bukan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

9. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Nusantara, 2021) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan yayasan dan analisis regresi. Variabel independen yang diteliti berbeda, yaitu etos kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2023) dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap karyawan dan analisis regresi linier berganda. Lokasi penelitian dan karakteristik responden berbeda dengan penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara umum berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan objek, variabel, dan karakteristik responden pada penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut menjadi dasar penelitian ini untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan fokus pada karyawan PT Secure Garuda Indonesia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompetensi**

Kompetensi merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kemampuan seseorang dalam menjalankan peran dan tugas pekerjaannya. Kompetensi menunjukkan kapasitas individu untuk berpikir, bertindak, dan bekerja sesuai tuntutan jabatan, sehingga karyawan yang kompeten lebih mudah menyesuaikan diri dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut (Widodo & Yandi, 2022), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang melekat pada diri seseorang, tercermin dari cara berpikir dan berperilaku secara konsisten dalam berbagai situasi dan bertahan dalam jangka panjang, meliputi dorongan internal, ciri kepribadian, pengetahuan, serta keahlian yang mendukung capaian kerja unggul. Istilah *competencies*, *competence*, dan *competent* dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai

kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan, yang seluruhnya merujuk pada kondisi seseorang yang memiliki kemampuan. Sejalan dengan menurut (Putra et al,2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah ciri-ciri mendasar dalam perilaku seseorang yang berkaitan dengan standar efektivitas kerja dan pencapaian kinerja unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan unsur penting yang berpengaruh besar terhadap produktivitas dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana aman dan nyaman sehingga mendorong karyawan memberikan hasil kerja terbaik, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi.

Menurut (Afianti, 2025), lingkungan kerja adalah tempat karyawan menjalani seluruh aktivitas kerjanya, dan suasana yang kondusif akan menumbuhkan rasa tenang, aman, serta nyaman yang tercermin dalam aktivitas kerja sehingga waktu kerja menjadi lebih produktif dan efisien. Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas dua dimensi, yaitu dimensi hubungan interpersonal (relasi dengan rekan kerja dan atasan) dan dimensi fisik (kondisi nyata tempat kerja).

Sedangkan menurut (Wahyuni et al., 2023) lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang nyaman mendorong karyawan bekerja secara optimal, sehat, dan aman, sehingga melahirkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja serta mendukung pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan; semakin baik suasana kerja yang dibangun, semakin tinggi produktivitas yang dicapai.

## **3. Kinerja Karyawan**

kinerja pada dasarnya terbentuk dari perpaduan antara motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, seseorang tidak cukup hanya memiliki keahlian teknis, tetapi juga perlu didukung kemauan dan motivasi yang kuat dalam bekerja. Kesiapan dan keterampilan yang dimiliki pun tidak akan menghasilkan capaian maksimal apabila tidak disertai pemahaman yang memadai tentang apa yang harus dikerjakan serta cara terbaik untuk menyelesaikannya.

Kinerja menggambarkan sebagai wujud nyata kontribusi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu capaian yang diraih sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan elemen yang tidak boleh diabaikan karena perannya sangat krusial dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang telah direncanakan (Widodo & Yandi, 2022).

Selain itu, kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana setiap individu telah melaksanakan wewenang dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Pada hakikatnya, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik untuk menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas. Oleh karena itu, karyawan dipandang sebagai aset berharga yang kontribusinya sangat menentukan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan (Arista, 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik dan tipe penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Secure Garuda Indonesia. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data sesuai tujuan dan kebutuhan penelitian, yang mencakup pendekatan, jenis data, sasaran, dan manfaat penelitian (Handayani et al., 2022).

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji (Iba, n.d. 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Secure Garuda Indonesia yang berjumlah 35 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner angket tertutup yang dibagikan kepada seluruh karyawan untuk mengukur tiga variabel, yaitu kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pengukuran menggunakan skala Likert, yaitu instrumen untuk mengetahui persepsi, sikap, atau pandangan individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena (Anisah & Puspasari, 2024).

Data yang terkumpul dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20. Pengolahan data meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Secure Garuda Indonesia.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakter Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran umum mengenai latar belakang karyawan PT Secure Garuda Indonesia yang menjadi sampel penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik       | Kategori      | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|---------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin       | Laki - laki   | 24        | 68,6%      |
|                     | Perempuan     | 11        | 31,4%      |
| Pendidikan Terakhir | SMA/SMK       | 19        | 54,3%      |
|                     | Diploma (D3)  | 3         | 8,6%       |
|                     | Sarjana (S1)  | 11        | 31,4%      |
|                     | Magister (S2) | 2         | 5,7%       |
| Divisi              | Pengawasan    | 16        | 45,7%      |
|                     | Security      | 19        | 54,3%      |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, yaitu seluruh karyawan PT Secure Garuda Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 24 orang (68,6%), sedangkan perempuan berjumlah 11 orang (31,4%). Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang (54,3%), diikuti sarjana (S1) sebanyak 11 orang (31,4%), diploma (D3) sebanyak 3 orang (8,6%), dan magister (S2) sebanyak 2 orang (5,7%). Berdasarkan divisi, responden terdiri dari 19 orang (54,3%) pada divisi *security* dan 16 orang (45,7%) pada divisi pengawasan. Dengan demikian, mayoritas responden adalah laki-laki berpendidikan SMA/SMK yang bekerja pada divisi *security*, dengan komposisi kedua divisi yang relatif seimbang.

### Deskripsi Data Variabel

**Tabel 2. Deskripsi Data Variabel**

| Variabel        | Jumlah Item |  | Kisaran Mean | Kategori |
|-----------------|-------------|--|--------------|----------|
|                 | Pernyataan  |  |              |          |
| Kompetensi (X1) | 6           |  | 3,20 – 3,34  | Netral   |

|                       |    |             |                          |
|-----------------------|----|-------------|--------------------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | 6  | 3,38 – 3,78 | Netral dan Setuju        |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 10 | 3,29 – 4,53 | Netral dan Sangat Setuju |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Berdasarkan Tabel 2, variabel kompetensi (X1) yang terdiri dari 6 butir pernyataan memiliki kisaran mean 3,20 - 3,34 dengan kategori netral. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kompetensi karyawan masih berada pada tingkat cukup dan belum optimal. Variabel lingkungan kerja (X2) yang terdiri dari 6 butir pernyataan memiliki kisaran mean 3,38 - 3,78 dengan kategori netral dan setuju, yang berarti penilaian responden terhadap lingkungan kerja sudah cukup baik, tetapi belum merata pada seluruh butir. Variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 butir pernyataan memiliki kisaran mean 3,29 - 4,53 dengan kategori netral dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja cukup bervariasi antarbutir, dengan sebagian butir sudah sangat baik dan sebagian lainnya masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil ini sejalan dengan fenomena penelitian, yaitu kompetensi yang belum merata dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman, sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target perusahaan.

## Uji Validitas

**Tabel 3. Uji Validitas**

| Variabel              | Jumlah Item Pernyataan | Rentang r-hitung | Rentang r-tabel | Keterangan |
|-----------------------|------------------------|------------------|-----------------|------------|
| Kompetensi (X1)       | 6                      | 0,878 – 0,935    | 0,3338          | Valid      |
| Lingkungan Kerja (X2) | 6                      | 0,838 – 0,915    | 0,3338          | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 10                     | 0,868 – 0,931    | 0,3338          | Valid      |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah sampel 35 responden, sehingga diperoleh r-tabel sebesar 0,3338. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel.

Berdasarkan variabel kompetensi (X1) dengan 6 butir pernyataan memiliki r-hitung 0,878 sampai 0,935, variabel lingkungan kerja (X2) dengan 6 butir pernyataan memiliki r-hitung 0,838 sampai 0,915, dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan 10 butir pernyataan memiliki r-hitung 0,868 sampai 0,931. Seluruh nilai r-hitung tersebut lebih besar daripada r-tabel (0,3338), sehingga seluruh 22 butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## Uji Realibilitas

**Tabel 4. Uji Realibilitas**

| Variabel              | Nilai Cronbach<br>alpha | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|------------|
| Kompetensi (X1)       | 0,961                   | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,940                   | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 0,977                   | Reliabel   |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama. Pengujian dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berdasarkan Tabel 3, variabel kompetensi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,940, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,977. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, bahkan berada di atas 0,90, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik.

## Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Asumsi Klasik**

| Uji Asumsi<br>Klasik | Metode                                         | Hasil                                                                        | Kriteria                                                                                  | Keterangan              |
|----------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Uji Normalitas       | Histogram dan<br>Normal<br>Probability<br>Plot | Residual<br>berbentuk<br>lonceng dan<br>titik<br>mengikuti<br>garis diagonal | Data<br>menyebar di<br>sekitar garis<br>diagonal dan<br>histogram<br>berbentuk<br>lonceng | Berdistribusi<br>normal |

|                         |                                 |                                                            |                                            |                                   |
|-------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------|
| Uji Heteroskedastisitas | Scatterplot                     | Titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0           | Tidak membentuk pola tertentu              | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Uji Multikolinearitas   | <i>Tolerance</i> dan <i>VIF</i> | X1 dan X2: <i>Tolerance</i> = 0,995 dan <i>VIF</i> = 1,005 | <i>Tolerance</i> > 0,10 dan <i>VIF</i> <10 | Tidak terjadi multikolonearitas   |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada Tabel 5, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi yang disyaratkan. Pada uji normalitas, histogram berbentuk lonceng dan titik-titik pada *Normal Probability Plot* menyebar di sekitar garis diagonal, sehingga residual berdistribusi normal. Pada uji heteroskedastisitas, titik-titik pada *scatterplot* menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada uji multikolinearitas, variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,995 ( $> 0,10$ ) dan *VIF* sebesar 1,005 ( $< 10$ ), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Secure Garuda Indonesia.

## Uji Hipotesis

**Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)**

| Variabel                                            | t-hitung | Sig.  | Kriteria                  | Keputusan   | Kesimpulan                         |
|-----------------------------------------------------|----------|-------|---------------------------|-------------|------------------------------------|
| Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)       | 12,174   | 0,000 | $> t\text{-tabel } 2,037$ | H1 diterima | Berpengaruh positif dan signifikan |
| Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 3,037    | 0,005 | $< \text{Sig. } (0,05)$   | H2 diterima | Berpengaruh positif dan signifikan |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6, kompetensi (X1) memiliki t-hitung sebesar 12,174 yang lebih besar daripada t-tabel (2,037) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga H1 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Secure Garuda Indonesia. Lingkungan kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 3,037 yang lebih besar daripada t-tabel (2,037) dengan nilai signifikansi 0,005 ( $< 0,05$ ), sehingga H2

diterima. Artinya lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi dan semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nilai t-hitung kompetensi yang jauh lebih besar menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

| <b>Variabel Independen</b>                | <b>Variabel Dependen</b> | <b>F-hitung</b> | <b>Sig.</b> | <b>Kriteria</b>                           | <b>Keputusan</b> | <b>Kesimpulan</b>                                  |
|-------------------------------------------|--------------------------|-----------------|-------------|-------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------|
| Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) | Kinerja Karyawan (Y)     | 81,583          | 0,000       | F-hitung > F-tabel (3,29) dan Sig. < 0,05 | H3 diterima      | Berpengaruh positif dan signifikan secara simultan |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diperoleh F-hitung sebesar 81,583 yang lebih besar daripada F-tabel (3,295) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga H3 diterima. Artinya, kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Secure Garuda Indonesia. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi dan lingkungan kerja, dan model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel tersebut.

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi**

| <b>Koefisien Determinasi</b> | <b>Variabel</b>                                                         | <b>Nilai</b> | <b>Persentase</b> |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|
| Parsial                      | Kompetensi (X1)                                                         | 0,789        | 78,9 %            |
|                              | Lingkungan (X2)                                                         | 0,77         | 77 %              |
| Simultan                     | Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 0,836        | 83,6 %            |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, secara parsial kompetensi (X1) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,789, yang berarti kompetensi mampu menjelaskan 78,9% variasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,77, yang berarti lingkungan kerja mampu menjelaskan 77% variasi kinerja karyawan. Secara simultan, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,836, yang berarti kedua variabel

tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan PT Secure Garuda Indonesia sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, kompetensi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan kompetensi sebagai variabel yang kontribusinya lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

### **Uji Koefisien Regresi**

**Tabel 9. Uji Koefisien Regresi**

| <b>Model</b>          | <b>Koefisien Regresi (B)</b> |
|-----------------------|------------------------------|
| (Constant)            | -0,150                       |
| Kompetensi (X1)       | 1,356                        |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,368                        |

Sumber : Data diolah oleh SPSS 20, 2026

Koefisien regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = -0,150 + 1,356 X_1 + 0,368 X_2 + e$ . Nilai konstanta sebesar -0,150 menunjukkan bahwa apabila kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) bernilai -0,150. Koefisien regresi kompetensi sebesar 1,356 bertanda positif, artinya setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,356 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,368 juga bertanda positif, artinya setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,368 satuan dengan asumsi kompetensi tetap. Dengan demikian, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja karyawan PT Secure Garuda Indonesia, dan koefisien kompetensi yang lebih besar menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi (X1) memiliki t-hitung sebesar 12,174 yang lebih besar daripada t-tabel (2,037) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga H1 diterima. Koefisien regresi sebesar 1,356 bertanda positif dan nilai Beta sebesar 0,873, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Secure Garuda Indonesia serta menjadi variabel yang paling dominan. Artinya, semakin tinggi

kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Widodo dan Yandi (2022) bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang mendukung capaian kerja unggul, serta dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga mendukung fenomena yang ditemukan di lapangan, yaitu ketimpangan kompetensi akibat minimnya pelatihan rutin dan terstruktur yang berdampak pada kinerja yang belum mencapai target. Oleh karena itu, pelatihan yang terjadwal dan berkelanjutan perlu menjadi prioritas perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 3,037 yang lebih besar daripada t-tabel (2,037) dengan nilai signifikansi 0,005 ( $< 0,05$ ), sehingga H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,368 bertanda positif, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja, baik dari sisi hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan maupun kondisi fisik tempat kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Afianti (2025) yang menyatakan bahwa suasana kerja yang kondusif menumbuhkan rasa tenang, aman, dan nyaman sehingga waktu kerja menjadi lebih produktif, serta dengan Wahyuni et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Meskipun signifikan, pengaruh lingkungan kerja (Beta = 0,218) lebih kecil dibandingkan kompetensi (Beta = 0,873), sehingga perusahaan tetap perlu meningkatkan kenyamanan dan fasilitas kerja sebagai pendukung kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 81,583 yang lebih besar daripada F-tabel (3,295) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga H3 diterima. Dengan demikian, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,836 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 83,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 16,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, antara lain Wahyuni et al.

(2023), yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan upaya yang terpadu, yaitu mengembangkan kompetensi melalui pelatihan sekaligus membangun lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Secure Garuda Indonesia (t-hitung 12,174 dan 3,037; sig. < 0,05). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan (F-hitung 81,583; sig. 0,000) dengan R Square 0,836, artinya kedua variabel menjelaskan 83,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 16,4% dipengaruhi faktor lain. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan menyelenggarakan pelatihan secara rutin dan terstruktur serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, sedangkan peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain dan memperluas sampel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afianti, F. (2025). *Economics and Digital Business Review Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia*. 6(1), 237–244.
- Anisah, N., & Puspasari, R. (2024). *Sistem Informasi Kuesioner Materi Pembelajaran SMP Swasta Generasi Bangsa Martubung Menggunakan Skala Likert*. 2(2), 604–617.
- Arista, R. (2022). *TERHADAP OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH ( PUD ) PASAR KOTA MEDAN*. 1(5), 585–594.
- Handayani, M. A., Amalia, C., Darma, T., & Sari, R. (2022). *Pengaruh Pengetahuan Keuangan , Sikap Keuangan dan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan ( Studi Kasus Pada Pelaku UMKM Batik di Lampung )*. 10(2), 647–660.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review*. 1(1).
- Hermawan, R., Presiden, U., Rahadi, D. R., & Presiden, U. (2021). *Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi : Studi Literatur*. 16(1), 118–124.

- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). *Literature Review terhadap Kepuasan Kerja : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja ( Literature Review on Job Satisfaction : The Influence of Communication and the Work Environment )*. 4(1), 27–37.
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Sari, Y., & Nusantara, A. (2021). *Maker: Jurnal Manajemen PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR*. 7(May), 116–124.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(3), 142–150.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , ( Literature Review MSDM )*. 1(1), 1–14.