MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH III PALEMBANG

Muhammad Bayu Rianto[1], Sari Lestari Zainal Ridho[2], Kiki Azakia[3]
Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya
Email: bayurianto198@gmail.com, sarilestari@polsri.ac.id, azakia19@polsri.ac.id

Penulis Korespondensi: Muhammad Bayu Rianto, Email: bayurianto198@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work competence, work discipline, and work environment on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Regional Office III Palembang, both partially and simultaneously. The population in this study consisted of 42 employees, all of whom were used as samples through a saturated sampling technique. The research method employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results showed that partially, the work environment has a positive and significant effect on employee performance (t-count 4.016; sig. <0.001), while work competence (t-count 1.642; sig. 0.109) and work discipline (t-count 1.672; sig. 0.103) have a positive but not significant effect. Simultaneously, the three variables have a significant effect on employee performance (F-count 46.689; sig. <0.001) with a contribution of 78.7% (R^2). The conclusion of this study is that the work environment is the most dominant factor in influencing employee performance, so the company is advised to prioritize improvements in the work environment as well as enhance competence development programs and maintain work discipline on an ongoing basis.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung 4,016; sig. <0,001), sedangkan kompetensi kerja (thitung 1,642; sig. 0,109) dan disiplin kerja (thitung 1,672; sig. 0,103) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung 46,689; sig. <0,001) dengan kontribusi sebesar 78,7% (R^2). Kesimpulan penelitian ini adalah lingkungan kerja merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

perusahaan disarankan untuk memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja serta meningkatkan program pengembangan kompetensi dan pemeliharaan disiplin kerja secara berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Di tengah keterbukaan global dan industri keuangan yang semakin kompetitif, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai fondasi utama organisasi. Daya saing suatu perusahaan, selain ditentukan oleh aspek teknis dan pilihan metodologi, juga ditentukan oleh kapasitas serta keahlian internal yang memaksimalkan produktivitas karyawannya. Tingginya kinerja karyawan berdampak langsung terhadap produktivitas, efektivitas operasional, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

PT Pegadaian (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor keuangan yang memegang peranan penting dalam industri jasa pembiayaan dan mendukung perekonomian masyarakat melalui layanan pembiayaan, gadai, dan produk keuangan lainnya. Kantor Wilayah III Palembang memiliki tanggung jawab dalam mengoordinasikan dan mengawasi berbagai unit pelayanan di wilayahnya, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat krusial dalam mencapai target perusahaan dan menjaga kepercayaan masyarakat.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang mengacu pada integrasi wawasan, kecakapan praktis, dan etos kerja yang selaras dengan spesifikasi jabatan (Kitta et al., 2023). Dalam konteks Pegadaian, kompetensi karyawan berkaitan langsung dengan proses pelayanan kepada nasabah, penilaian barang jaminan, pemahaman produk pembiayaan, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional. Selain kompetensi, disiplin kerja turut memegang posisi vital dalam struktur organisasi (Pelni et al., 2021), sebab penerapan tata tertib yang konsisten menjadi jaminan bagi efisiensi operasional sekaligus stimulus dalam mewujudkan capaian performa terbaik organisasi (Cahyo Tri Anggoro, 2022). Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan penting bagi produktivitas karyawan (Nadia et al., 2021), sedangkan ekosistem ruang kerja yang tidak harmonis dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Adriani & Agustina, 2022).

Data internal perusahaan periode 2023–2025 menunjukkan kondisi yang fluktuatif pada ketiga variabel bebas maupun kinerja karyawan, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Tingkat Kompetensi Kerja Karyawan

Tahun	Persentase
2023	83%
2024	89%
2025	87%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, 2026

Tabel 2. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan

Tahun	Persentase
2023	86%
2024	91%
2025	89%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, 2026

Tabel 3. Skor Lingkungan Kerja

Tahun	Persentase
2023	79%
2024	86%
2025	83%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, 2026

Tabel 4. Kualitas dan Kuantitas Kerja Karyawan

Tahun	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja
2023	84%	82%
2024	88%	87%
2025	85%	84%

Sumber: PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, 2026

Berdasarkan data tersebut, tingkat kompetensi kerja sempat melonjak dari 83% pada 2023 menjadi 89% pada 2024, namun menurun menjadi 87% pada 2025. Kondisi ini tidak terlepas dari distribusi tingkat pendidikan karyawan yang belum merata, di mana sekitar 30% karyawan masih memerlukan peningkatan kompetensi, khususnya karyawan dengan latar belakang D3 yang menempati posisi dengan tuntutan kompetensi lebih tinggi. Tingkat disiplin kerja tergolong tinggi dan relatif stabil, namun sedikit menurun dari 91% (2024) menjadi 89% (2025), yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja saja belum cukup sebagai jaminan kinerja optimal. Skor lingkungan kerja juga berfluktuasi, dipicu oleh ketidakselarasan alokasi tanggung jawab antarunit kerja, khususnya pada Departemen Business Support yang merasakan ketimpangan tuntutan peran lebih tinggi dibanding unit lainnya. Sejalan dengan itu, kualitas dan kuantitas kerja karyawan turut menurun pada tahun 2025, yang mengindikasikan hasil pekerjaan belum sepenuhnya memenuhi standar.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Azizah (2023) mengonfirmasi bahwa disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 3,9% terhadap kinerja pegawai. Jasmine (2023) mendapati bahwa fasilitas kerja menjadi elemen paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai, sedangkan Annisa (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap efisiensi kerja. Sari (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik membawa dampak positif, namun lingkungan non-fisik dan disiplin tidak berpengaruh signifikan, sementara Triono (2023) menemukan bahwa disiplin dan kecakapan kerja sama-sama berdampak nyata terhadap performa SDM. Beragamnya temuan tersebut mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

LANDASAN TEORI

a. Kompetensi Kerja

Menurut Riwukore dkk. (2021), kompetensi merujuk pada kapasitas individu untuk merampungkan tanggung jawab kerja berlandaskan kecakapan, wawasan, kemahiran, serta sikap profesional di bidang spesifik. Sudarmanto dkk. (2021) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik fundamental seseorang yang berkorelasi langsung dengan tolok ukur standar serta mampu mengoptimalkan performa dalam kondisi atau tugas tertentu. Menurut Hidayat & Setyadi (2021) dan Syahrudin (2022), indikator kompetensi kerja terdiri dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), nilai (values), konsep diri (self-concept), karakteristik pribadi (traits), dan motif (motives).

b. Disiplin Kerja

Afriyani dkk. (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai manifestasi sikap serta perilaku karyawan dalam ketaatan terhadap regulasi maupun tata tertib yang berlaku di instansi. Meswantri & Yuliarman (2022) menyatakan disiplin kerja sebagai salah satu indikator perilaku kerja yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mematuhi kebijakan perusahaan saat menjalankan tugasnya. Indikator disiplin kerja menurut Nawir, Bachtiar, & Afifah (2024) meliputi kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap kerja.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Elyana dkk. (2025), lingkungan kerja adalah faktor situasional di tempat kerja yang bersama dengan tingkat disiplin dan motivasi karyawan memengaruhi tingkat produktivitasnya. Dzuhaq & Firdaus (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak pada persepsi, kenyamanan emosional, hingga tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Aprilianti & Lestari (2024), indikator lingkungan kerja meliputi keadaan fisik area kerja, interaksi dan relasi antarkaryawan, kenyamanan lingkungan kerja, serta dukungan fasilitas kerja.

d. Kinerja Karyawan

Anggraini & Mukhtar (2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merepresentasikan pencapaian keberhasilan individu dalam menuntaskan pekerjaannya berdasarkan kriteria sasaran yang ditetapkan. Afriyani dkk. (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kalkulasi keluaran yang dicapai pegawai atas pelaksanaan tugas dan kewenangannya. Indikator kinerja karyawan menurut Ningrum & Sudiro (2024) meliputi mutu luaran kerja, jumlah hasil kerja, efisiensi waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

e. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

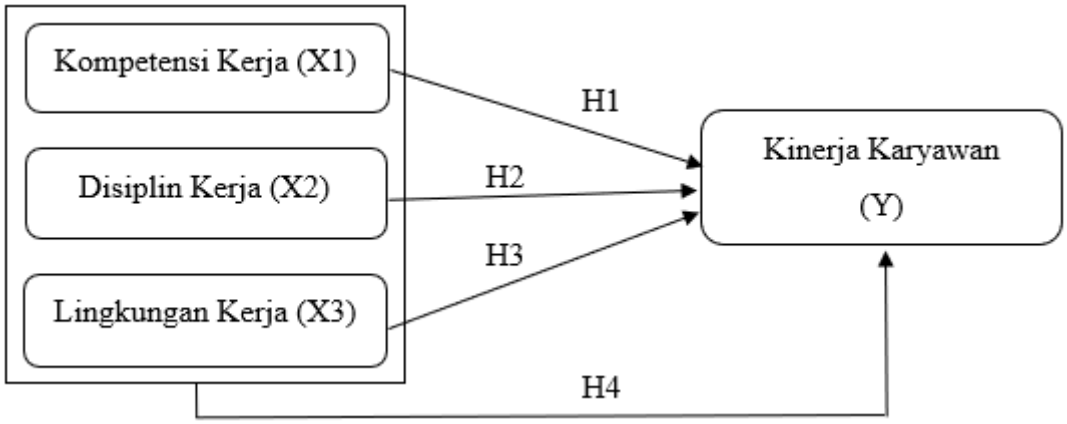
H2: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

H4: Kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

f. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, sebagaimana disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan meneliti secara langsung melalui kuesioner dan wawancara kepada karyawan untuk menguji hipotesis dan hubungan antarvariabel secara terukur (Sugiyono, 2022). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang berjumlah 42 orang, dengan teknik sampling jenuh (Sujarweni, 2019) mengingat ukuran populasi yang terbatas. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner skala Likert dan wawancara, serta data sekunder dari jurnal, buku, dan sumber kepustakaan lainnya. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

a. Deskriptif Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang dengan jumlah 42 orang. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi laki-laki sebanyak 25 orang (60%) dan perempuan 17 orang (40%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 46–55 tahun sebanyak 14 orang (33%). Dilihat dari pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 31 orang (73,81%). Sedangkan berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari Departemen Business Support sebanyak 13 orang (31%). Dengan demikian, karakteristik responden dalam penelitian ini

umumnya adalah karyawan laki-laki, berpendidikan S1, berusia 46–55 tahun, dan bekerja di Departemen Business Support.

b. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment (Pearson) dengan jumlah sampel N = 42, df = 40, dan nilai rtabel sebesar 0,304 pada taraf signifikansi 5% (uji dua arah).

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0,560	0,304	Valid
2	0,731	0,304	Valid
3	0,537	0,304	Valid
4	0,468	0,304	Valid
5	0,464	0,304	Valid
6	0,536	0,304	Valid
7	0,500	0,304	Valid
8	0,609	0,304	Valid
9	0,610	0,304	Valid
10	0,623	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kompetensi Kerja (X1) dinyatakan valid dengan nilai rhitung berkisar antara 0,464 hingga 0,731, seluruhnya lebih besar dari rtabel (0,304), sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0,805	0,304	Valid
2	0,709	0,304	Valid
3	0,510	0,304	Valid
4	0,449	0,304	Valid
5	0,457	0,304	Valid
6	0,532	0,304	Valid
7	0,526	0,304	Valid
8	0,627	0,304	Valid
9	0,431	0,304	Valid
10	0,479	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

Seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid dengan nilai rhitung berkisar antara 0,431 hingga 0,805, seluruhnya lebih besar dari rtabel (0,304).

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0,693	0,304	Valid
2	0,579	0,304	Valid
3	0,562	0,304	Valid
4	0,614	0,304	Valid
5	0,356	0,304	Valid
6	0,761	0,304	Valid
7	0,582	0,304	Valid
8	0,492	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Seluruh 8 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid dengan nilai rhitung berkisar antara 0,356 hingga 0,761, seluruhnya lebih besar dari rtabel (0,304).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0,532	0,304	Valid
2	0,549	0,304	Valid
3	0,594	0,304	Valid
4	0,677	0,304	Valid
5	0,611	0,304	Valid
6	0,625	0,304	Valid
7	0,438	0,304	Valid
8	0,450	0,304	Valid
9	0,374	0,304	Valid
10	0,483	0,304	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai rhitung berkisar antara 0,374 hingga 0,677, seluruhnya lebih besar dari rtabel (0,304), sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

c. Uji Reliabilitas

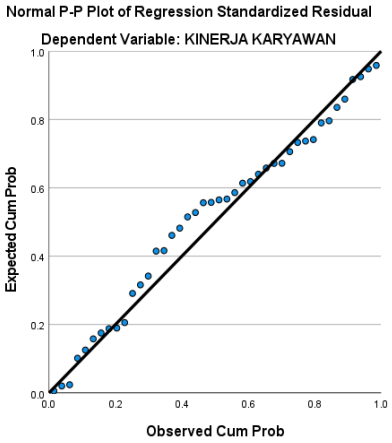
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Kompetensi Kerja (X1)	0,748	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,743	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,710	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,711	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten digunakan sebagai alat pengumpulan data.

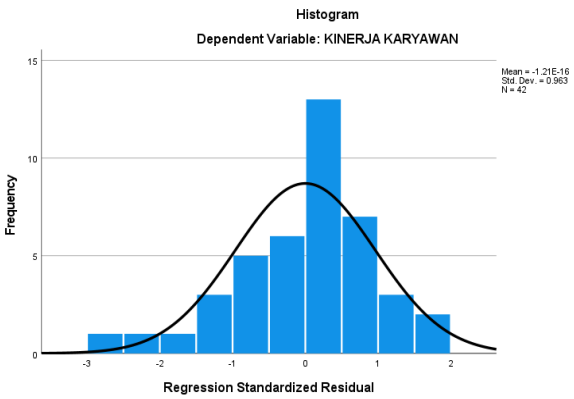
d. Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Sebaran titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga data residual pada model regresi dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Histogram

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Distribusi data residual membentuk pola kurva lonceng (bell-shaped) dan tersebar relatif seimbang tanpa kemiringan ekstrem, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas

Metode Uji	Statistik Hitung	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,111	0,200	Berdistribusi Normal
Shapiro-Wilk	0,967	0,251	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,251, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga H0 diterima dan data residual dinyatakan berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinearitas

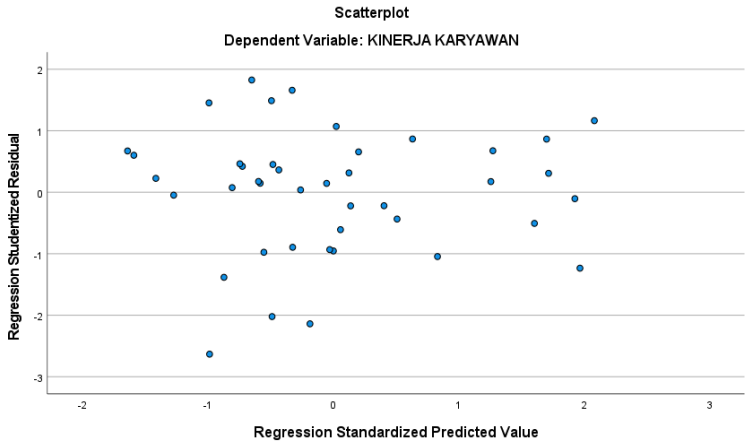
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	0,302	3,306	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,409	2,443	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,314	3,181	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga model regresi dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

f. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Sebaran titik data pada grafik scatterplot menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, sehingga model regresi dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: Y = 5,926 + 0,205X1 + 0,179X2 + 0,606X3.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	5,926	2,967	-	1,998	0,053
X1	0,205	0,125	0,224	1,642	0,109
X2	0,179	0,107	0,196	1,672	0,103
X3	0,606	0,151	0,537	4,016	<0,001

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Nilai konstanta sebesar 5,926 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan sebesar 5,926. Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X1) sebesar 0,205 dengan signifikansi 0,109 (>0,05) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,179 dengan signifikansi 0,103 (>0,05) juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,606 dengan signifikansi <0,001 (<0,05) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, serta merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan (Beta = 0,537).

h. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai ttabel sebesar 2,024 (df = 38; α = 0,05).

Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.	Keterangan
X1 – Kompetensi Kerja	1,642	0,109	Tidak Signifikan
X2 – Disiplin Kerja	1,672	0,103	Tidak Signifikan
X3 – Lingkungan Kerja	4,016	<0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Variabel Kompetensi Kerja (X1) memperoleh thitung 1,642 < ttabel 2,024 dengan signifikansi 0,109 > 0,05, sehingga H1 ditolak. Variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh thitung 1,672 < ttabel 2,024 dengan signifikansi 0,103 > 0,05, sehingga H2 ditolak. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh thitung 4,016 > ttabel 2,024 dengan signifikansi <0,001 < 0,05, sehingga H3 diterima. Dengan demikian, hanya Lingkungan Kerja yang terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

i. Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F (Simultan) – ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	588,074	3	196,025	46,689	<0,001

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	159,545	38	4,199	-	-
Total	747,619	41	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Nilai Fhitung sebesar 46,689 > Ftabel 2,85 dengan signifikansi <0,001 < 0,05, sehingga H4 diterima. Dengan demikian, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

j. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi – Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,887	0,787	0,770	2,049

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Nilai R sebesar 0,887 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,787 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 78,7% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 21,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,109 > 0,05). Kondisi ini terjadi karena tingkat kompetensi responden relatif homogen — mayoritas berlatar belakang S1 (73,81%) — sehingga variasi kompetensi antarpegawai tidak cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja secara statistik. Selain itu, sekitar 30% karyawan masih memiliki ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan tuntutan jabatan. Temuan ini sejalan dengan Maulana (2025) dan Azizah (2023), namun berbeda dengan Nolanda (2024) dan Rivaldi (2021) yang menemukan kompetensi berpengaruh signifikan, yang diduga disebabkan oleh heterogenitas kompetensi responden yang lebih tinggi pada penelitian tersebut.

Disiplin Kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,103 > 0,05). Tingkat disiplin kerja yang tinggi dan relatif seragam di kalangan karyawan (86–91% selama 2023–2025) menyebabkan variabel ini lebih berfungsi sebagai prasyarat dasar pelaksanaan pekerjaan ketimbang sebagai pembeda kinerja antarkaryawan. Hasil ini konsisten dengan Azizah (2023) dan Sari (2023), namun berbeda dengan Rivaldi (2021), Triono (2023), Bachtiar (2024), dan Jasmine (2023) yang menemukan disiplin berpengaruh signifikan, kemungkinan karena variasi kedisiplinan yang lebih lebar pada sektor manufaktur, pendidikan, maupun ritel.

Sebaliknya, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. <0,001) dan menjadi variabel paling dominan (Beta 0,537). Penurunan skor lingkungan kerja pada 2025 sejalan dengan menurunnya kualitas dan kuantitas kerja karyawan pada periode yang sama, yang dipicu oleh ketidakselarasan alokasi tanggung jawab antarunit — terutama pada Departemen Business Support yang menanggung intensitas kerja lebih tinggi.

Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2021) serta sejalan dengan hasil penelitian Bachtiar (2024), Jaelani (2020), Nolanda (2024), dan Annisa (2021).

Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Fhitung 46,689; sig. <0,001) dengan kontribusi sebesar 78,7% (R^2), sedangkan 21,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Temuan ini memperlihatkan adanya efek sinergis: meskipun secara parsial hanya Lingkungan Kerja yang signifikan, interaksi bersama ketiga variabel tersebut menghasilkan pengaruh yang jauh lebih kuat terhadap Kinerja Karyawan, sejalan dengan pandangan Sudarmanto (2021), Hasibuan (2020), dan Sedarmayanti (2021) yang memposisikan kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja sebagai prasyarat yang saling melengkapi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,109 > 0,05; thitung 1,642), sehingga H1 ditolak. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,103 > 0,05; thitung 1,672), sehingga H2 ditolak. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (sig. <0,001; thitung 4,016; Beta 0,537), sehingga H3 diterima dan menjadi variabel paling dominan. Secara simultan, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Fhitung 46,689; sig. <0,001), sehingga H4 diterima, dengan kontribusi sebesar 78,7% (R^2) terhadap variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 21,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

SARAN

Bagi perusahaan, manajemen PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang disarankan untuk memprioritaskan pemerataan alokasi kerja antarunit serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi perlu diintensifkan, terutama bagi karyawan yang kesesuaian latar belakang pendidikannya dengan tuntutan jabatan masih belum optimal, serta pemeliharaan disiplin kerja perlu terus dijaga secara konsisten. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja untuk menjelaskan sisa variasi kinerja karyawan yang belum tercakup dalam model ini, serta memperluas cakupan responden agar variasi data lebih mampu mengungkap pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara lebih tajam. Penggunaan metode campuran (mixed methods) yang mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan wawancara mendalam juga dapat dipertimbangkan untuk menggali faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antarvariabel.

DAFTAR PUSTAKA

Adriani, C. C., & Agustina, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 17(1), 45–58.

Afriyani, P. P., & Nurhasanah. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(2), 4899–4906.

Annisa, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 10(2), 89–102.

Aprilianti, L., & Lestari, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Blue Bird Group. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 3(1), 1077–1085.

Azizah, H. M. (2023). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada BTM An Nur Mandiri Jaya di Tanggul Angin Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Metro.

Bachtiar, M. R. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Berkah Sarana Inti. Skripsi. Universitas di Surabaya.

Cahyo Tri Anggoro, C. T. A. (2022). Peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Organisasi, 6(1), 33–45.

Dzuhaq, F., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan: Studi empiris di sektor manufaktur. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 123–135. https://doi.org/10.1234/jmsdm.2024.15.2.123.

Elyana, S. A., dkk. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 10(1), 45–60. https://doi.org/10.5432/jebi.v10i1.456.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hidayat, & Setyadi. (2021). Indikator kompetensi kerja dalam organisasi modern. Jurnal Manajemen SDM, 9(1), 12–22.

Jaelani, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Shin Han Indonesia. Skripsi.

Jasmine, G. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Gelael Mall Ciputra Kota Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

Kitta, M., Sari, M., & Wijaya, A. (2023). Peran dunia akademis dalam pengembangan kompetensi SDM organisasi. Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 22–36.

Maulana, E. (2025). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi studi pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara. 1(1), 14–24.

Meswantri, Y., & Yuliarman. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Ekobistek, 11(2), 162–167.

Nadia, N., Siregar, A., & Hidayat, R. (2021). Harapan karyawan terhadap lingkungan kerja yang kondusif. Dalam Manajemen administrasi perkantoran modern (hlm. 145–162). Jakarta: Penerbit Pustaka Insan Nusantara.

Ningrum, S., & Sudiro, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(1), 644–657.

ISSN : 3025-9495

Nolanda, A. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Tunas Muda Cabang Green Lake. Skripsi. Universitas di Tangerang.

Pelni, A. R., Setiawan, D., & Wibowo, B. (2021). Peran disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 5(2), 55–70.

Riwukore, J. R., Haba, A., & Bunga, B. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(2), 112–120.

Rivaldi, M. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Skripsi. Universitas Riau.

Sari, L. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember. Skripsi. Universitas Jember.

Sedarmayanti. (2021). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.

Sudarmanto. (2021). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). Metode statistika untuk penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Syahrudin. (2022). Kompetensi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Riset Manajemen SDM, 8(2), 45–58.

Triono, B. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Skripsi. Universitas Maritim Raja Ali Haji