

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT
MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : ERZAN FAHDILAH SANDI
NPM : 2005160425
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : ERZAN FAHDILAH SANDI
NPM : 2005160425
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Ujians dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I


Assoc. Prof. JULFA, S.E., M.Si.

Penguji II

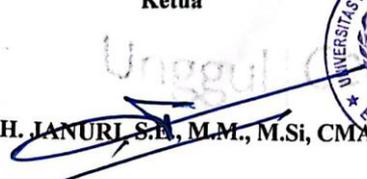

RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.

Pembimbing

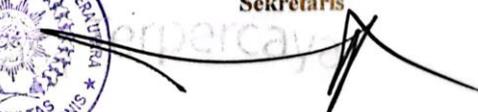

Drs. M. ELFI AZHAR, M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. H. JANURI S.A., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : ERZAN FAHDILAH SANDI
NPM : 2005160425
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian :PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Skripsi

(Drs.M.Elfi Azhar, M.Si)

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Jasman Saripuddin, SE., M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Dr. H. Januri., SE., M.M., M.Si., CMA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Erzan Fahdilah Sandi
PM : 2005160425
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Drs.M.Elfi Azhar,M.si
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
b 1	Prerem dipelajari	3/8'24	
b 2	identifikasi masalah perbaikan perbaikan lagi: identifikasi masalah	3/8 24 5/8 24	
b 3	identifikasi perbaikan	3/8 24	
b 4	perbaikan yg ritmisku	3/8 24	
b 5	cek	8/8 24	
daftar Pustaka			
setujuan lang Meja au	ace sipulng.	8/8 24	

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh :
8/8 24
Dosen Pembimbing

Drs.M.Elfi Azhar,M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Erzan Fahdilah Sandi
NPM : 2005160425
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 01 Maret 2024
Pembuat Pernyataan



Erzan Fahdilah Sandi

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT KOTA MEDAN

**ERZAN FAHDILAH SANDI
2005160425**

Program Studi Manajemen
Email : erzan150502@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel satu dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan dari Divisi Manajemen Resiko, Manajemen Pengawasan dan Unit Usaha Syariah yang bekerja di PT.Bank Sumut Kota Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 79 karyawan yang bekerja di PT.Bank Sumut Kota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Model (SEM) atau Model Persamaan Struktural dengan bantuan program Smart PLS versi 4.1.0.2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCY, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BANK SUMUT MEDAN CITY

ERZAN FAHDILAH SANDI
2005160425

Management Study Program
Email: erzan150502@gmail.com

This research aims to determine Competency, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Bank Sumut, Medan City. The type of research used in this research is associative research with a quantitative approach which aims to analyze the relationship between one variable and another variable or how one variable influences other variables. The population used in this research were employees from the Risk Management Division, Supervision Management and Sharia Business Unit who worked at PT Bank Sumut, Medan City. The sample for this research was 79 employees who worked at PT Bank Sumut, Medan City. The data collection technique uses questionnaires which are measured using a Likert scale. The analysis technique in this research uses Structural Equation Model (SEM) analysis with the help of the Smart PLS version 4.1.0.2 program. Based on the research results, it can be concluded that Competency has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Bank Sumut Medan City, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at PT Bank Sumut Medan City and the Work Environment has a significant effect on Employee Performance at PT. Medan City North Sumatra Bank.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SUMUT MEDAN”**.

Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti - hentinya dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar –besarnya kepada

Panutanku, Bapak Kasno, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Pintu surgaku, Ibu Rumiati, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga penulis mampu

menyelesaikan studinya sampai sarjana. Kepada keempat saudara-saudari saya, Riski hendriandi, Devy wulandari, Reza Stiyawan dan Revy lestari. Terima kasih atas segala do'a, usaha, motivasi yang telah diberikan kepada adik nya ini.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. H. Januri S.E., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara..
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E., M.Si, selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Drs.M.Elfi Azhar, M.Si selaku Dosen pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan kesediaan baik waktu maupun ilmu, nasihat, saran, seangat dan masukan yang membangun untuk penulisan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
8. Seluruh dosen dan pegawai beserta Staf Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Babay Parid Wazdi selaku Direktur utama PT.Bank Sumut dan seluruh Staf yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang mendukung penelitian pada penulisan skripsi ini
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Adilah Anwar terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

Dengan demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta mahasiswa/I pada umumnya, agar dapat menjadi bahan referensi dan dapat dipergunakan bagi siapa saja yang membutuhkan untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan masukan yang membangun untuk menjadi bahan pembelajaran lanjutan bagi penulis di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum, wr. Wb

Medan, 2024

Penulis

ERZAN FAHDILAH SANDI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ivi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	13
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja Karyawan	15
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	15
2.1.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1.2 Kompetensi	19
2.1.2.1 Definisi Kompetensi.....	19
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	221
2.1.2.3 Indikator Kompetensi	23
2.1.3 Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	24
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	29
2.1.4 Lingkungan Kerja	30
2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	30
2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	36

2.3 Kerangka Konseptual	37
2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.4 Hipotesis.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	44
3.2.1.1 Kinerja Karyawan	44
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)	44
3.2.2.1 Kompetensi	45
3.2.2.2 Disiplin Kerja.....	45
3.2.2.3 Lingkungan Kerja.....	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3.1 Tempat Penelitian.....	48
3.3.2 Waktu Penelitian	49
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data	53
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif	54
3.6.1.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	54
3.6.1.1.1 <i>Convergent Validity</i> (Validitas Konvergen)	54
3.6.1.1.2 <i>Discriminant Validity</i> (Validitas Diskriminan).....	55
3.6.1.1.3 <i>Composite Reliability</i> (Keandalan Reliabilitas).....	55
3.6.1.2 Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	55
3.6.1.2.1 Pengujian <i>R-Square</i>	56
3.6.1.2.2 Pengujian <i>F-square</i>	56
3.6.2 Uji Hipotesis	58
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Deskripsi Data	59

4.1.1.1 Berdasarkan Usia	60
4.1.1.2 Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
4.1.2.1 Variabel X1 Kompetensi.....	62
4.1.2.2 Variabel X2 Disiplin Kerja	64
4.1.2.3 Variabel X3 Lingkungan Kerja	65
4.1.2.4 Variabel Y Kinerja Karyawan	66
4.2 Analisis Data.....	67
4.2.1 Statistik Deskriptif	67
4.2.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	69
4.2.2.1 <i>Convergent Validity</i>	69
4.2.2.2 <i>Discriminant Validity</i>	72
4.2.2.3 <i>Composite Reliability</i>	74
4.2.3 Pengukuran Model Struktural (Inner Model)	76
4.2.3.1 Uji <i>R-square</i> (R^2)	76
4.2.3.2 Uji <i>f-square</i> (f^2).....	77
4.2.3.3 Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>).	78
4.2.4 Uji Hipotesis	80
4.3 Pembahasan	82
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
BAB 5 PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 3.2	Jadwal Rencana Penelitian.....	49
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan Divisi Manajemen Resiko Tahun 2022 PT Bank Sumut.....	49
Tabel 3.4	Jumlah Karyawan Divisi Manajemen Resiko Tahun 2022 PT Bank Sumut.....	50
Tabel 3.5	Jumlah Karyawan Divisi Manajemen Resiko Tahun 2022 PT Bank Sumut.....	51
Tabel 3.6	Skala Likert	53
Tabel 4.1	Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.4	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel X1 Kompetensi	63
Tabel 4.5	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel X2 Disiplin Kerja	64
Tabel 4.6	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel X3 Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4.7	Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Y Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.8	Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4.9	<i>Convergent Validity</i> pada Kompetensi.....	69
Tabel 4.10	<i>Convergent Validity</i> pada Disiplin Kerja	70
Tabel 4.11	<i>Convergent Validity</i> pada Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.12	<i>Convergent Validity</i> pada Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.13	<i>Cross Loadings</i>	72
Tabel 4.14	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73

Tabel 4.15 <i>Composite Reability</i>	74
Tabel 4.16 <i>Cronbach's Alpha</i>	75
Tabel 4.17 <i>R-Square</i>	76
Tabel 4.18 <i>F-Square</i>	77
Tabel 4.19 Koefisien jalur (<i>path coefficients</i>)	79
Tabel 4.20 <i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat.....	6
Gambar 1.2 Hasil Pra Survei Kompetensi PT Bank Sumut Kantor Pusat.....	7
Gambar 1.3 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja PT Bank Sumut Kantor Pusat.....	8
Gambar 1.4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja PT Bank Sumut Kantor Pusat.....	9
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 <i>Loading Factor</i> SEM PLS.....	71
Gambar 4.2 AVE SEM PLS.....	73
Gambar 4.3 <i>Composite Reliability</i> SEM PLS.....	74
Gambar 4.4 <i>Cronbach Alpha</i>	75
Gambar 4.5 <i>R-Square</i> SEM PLS.....	77
Gambar 4.6 <i>F-Square</i> SEM PLS.....	78
Gambar 4.7 Koefisien Jalur SEM PLS.....	79
Gambar 4.8 <i>T Statistic</i> SEM PLS.....	81
Gambar 4.9 <i>P Value</i> SEM PLS	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Peranan Sumber Daya Manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sumber Daya Manusia apabila dimanfaatkan sebaik baiknya akan memberikan pengaruh yang sangat baik. Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, diharapkan tujuan perusahaan akan dapat tercapai sebagaimana telah direncanakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik dan tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik. Kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang

memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk memperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang kompeten, yaitu SDM yang memiliki kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Pada dasarnya, kompetensi merupakan gambaran apa yang seharusnya dilakukan seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2007:110), kompetensi itu adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan kompetensi saja tidak cukup, namun dibutuhkan juga disiplin kerja dari setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimedjo (2002:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya serta tingginya kesadaran dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya, karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas - malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Selain kompetensi dan disiplin kerja terdapat juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, maupun lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, dan metode kerja juga pengaturan kerja, baik metode secara individual maupun kelompok. Menurut Nasution lingkungan kerja merupakan segala kondisi dimana karyawan bekerja dapat mempengaruhi kondisinya baik secara fisik ataupun psikologi mereka, baik langsung maupun tidak langsung sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi (Fitri & Nasution, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja, dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan yang digunakan. Kompetensi dan lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab

melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

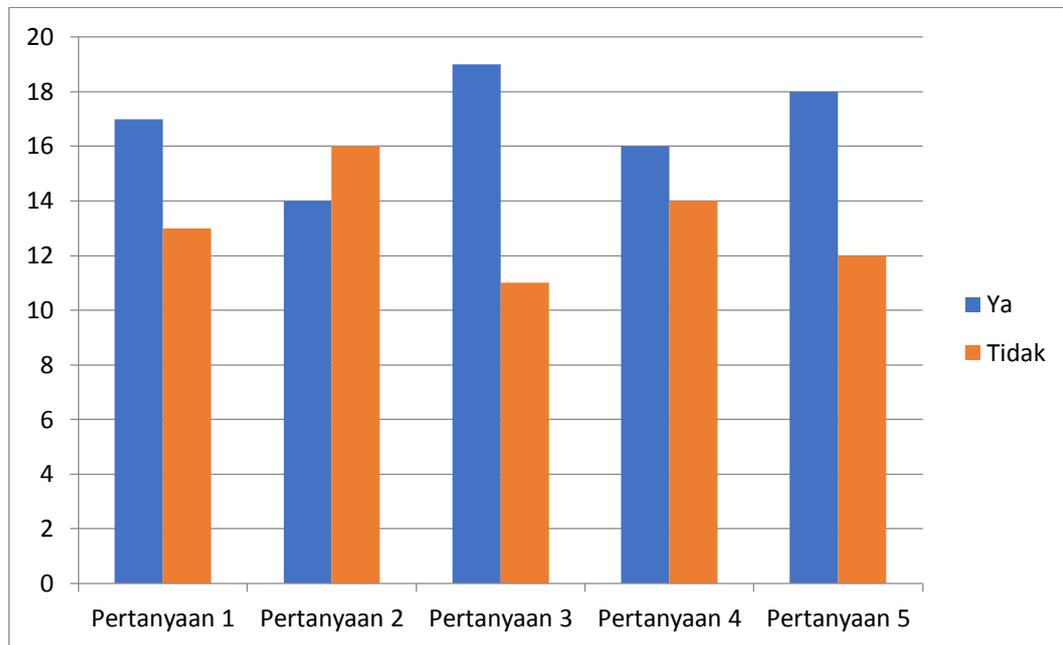
Di bagian pelayanan PT. Bank Sumut, Tbk Kantor Pusat Medan yang menjadi masalah bagi instansi adalah kinerja karyawan. Yang dimulai dari kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga membuat pencapaian kinerja karyawan tersebut tidak optimal. Masalah lain yang terjadi adalah ketika pimpinan memberikan tugas kepada karyawan terkait dengan pengelolaan data di komputer, ada karyawan yang tidak mampu atau pengetahuannya masih kurang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga yang terjadi adalah karyawan tersebut meminta bantuan kepada pegawai outsourcing yang justru mampu dan memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Pimpinan menginginkan agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Namun yang terjadi adalah, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu belum sepenuhnya terlaksana. Hal ini dikarenakan keterampilan karyawan dalam memanfaatkan waktu masih kurang dan saat ini PT. Bank SUMUT Medan sedang kekurangan karyawan. Kurangnya karyawan menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama sehingga hal ini pada akhirnya membuat pekerjaan karyawan menjadi tumpang tindih.

Mengenai disiplin kerja, masih banyak karyawan yang kurang disiplin dan tidak ingin sejalan dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan kata lain, kepedulian karyawan akan kedisiplinan masih kurang. Dari hasil wawancara, disiplin karyawan akan berpengaruh terhadap tunjangan atau uang makan yang diterima oleh karyawan. Jika disiplin karyawan bagus, maka

karyawan tidak akan mendapatkan potongan tunjangan. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka karyawan akan mendapatkan potongan tunjangan sebesar Rp.50.000/hari. Selain itu terlihat juga dari faktor lingkungan kerja yang masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja bersama tim yang harusnya menjadi suatu kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu, keterlambatan pengumpulan tugas harian dan mingguan kepada atasan mengakibatkan penumpukan tugas. Keterlambatan tersebut akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri pegawai sehingga memunculkan sedikit masalah di antara sesama rekan kerja. Ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman pegawai karena tidak adanya sirkulasi udara yang baik, sehingga pegawai lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja.

Untuk lebih mengetahui fenomena Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut, maka dilakukan pra penelitian kepada 30 orang responden. Pra penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat sehingga diperoleh informasi sebagai berikut :

Gambar 1.1
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat



Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survei Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Keterangan:

Pertanyaan 1: Anda selalu memiliki hasil kerja yang akurat

Pertanyaan 2: Anda selalu sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan

Pertanyaan 3: Anda selalu menggunakan waktu kerja yang maksimal tanpa mengerjakan aktivitas pribadi

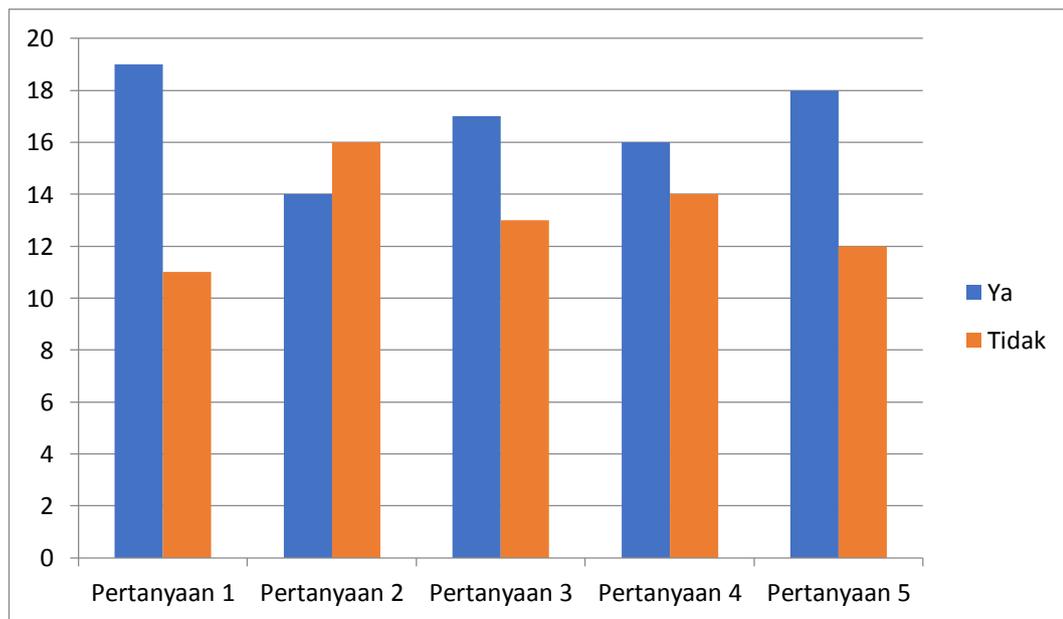
Pertanyaan 4: Anda selalu melakukan pemeriksaan ulang terhadap hasil kerja anda

Pertanyaan 5: Anda selalu mengerjakan setiap pekerjaan dengan teliti sesuai yang diperintahkan oleh perusahaan

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti ternyata masih terdapat masalah terkait Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara rata-rata sekitar 16 dari 30 karyawan masih belum dapat menerapkan

kinerja yang baik dikarenakan karyawan tidak menjalankan tugas sesuai dengan target yang di tetapkan oleh perusahaan.

Gambar 1. 2
Hasil Pra Survey Kompetensi pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat



Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survei Kompetensi pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

Keterangan:

Pertanyaan 1: Anda mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik

Pertanyaan 2: Anda terampil dalam menggunakan peralatan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

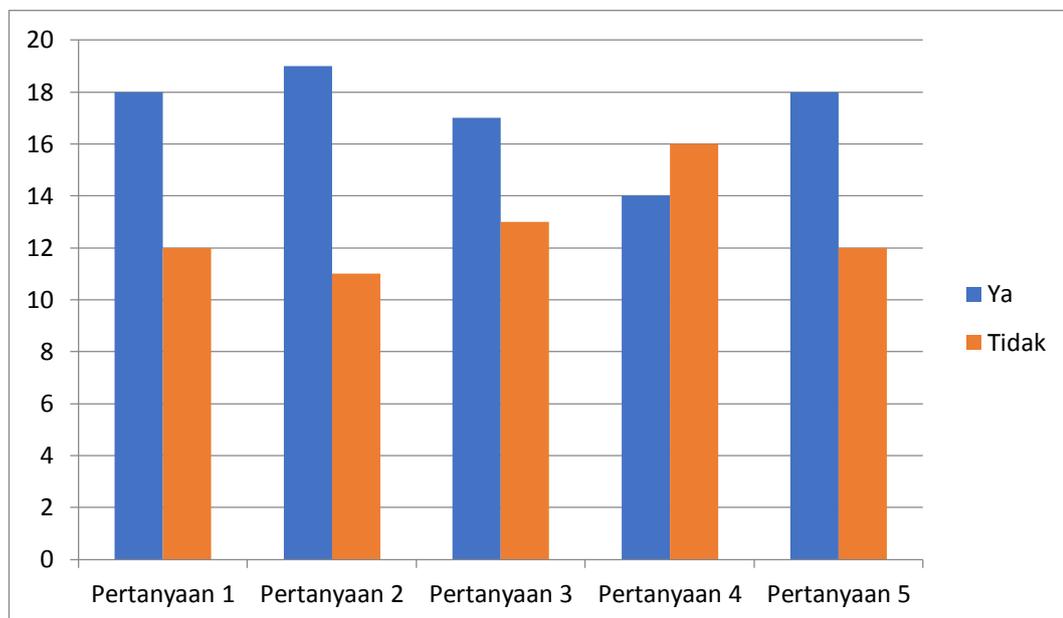
Pertanyaan 3: Anda memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan

Pertanyaan 4: Anda menyukai bidang pekerjaan saya saat ini

Pertanyaan 5: Anda berani berterus terang kepada atasan jika melakukan kesalahan

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti ternyata masih terdapat masalah terkait Kompetensi pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara rata-rata sekitar 16 dari 30 karyawan masih belum dapat menerapkan kompetensi dikarenakan masih adanya karyawan yang belum terampil menggunakan peralatan kerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan cepat.

Gambar 1.3
Hasil Pra Survey Disiplin kerja pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat



Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survei Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat

Keterangan:

Pertanyaan 1: Anda hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.

Pertanyaan 2: Anda merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja

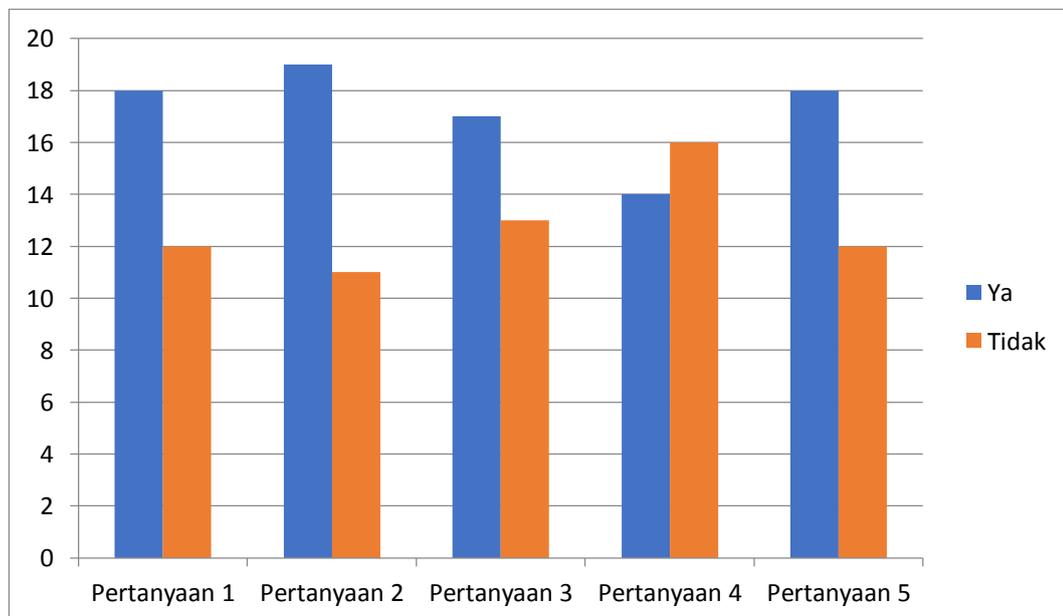
Pertanyaan 3: Anda selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan

Pertanyaan 4: Anda mematuhi setiap peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan

Pertanyaan 5: Anda mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti ternyata masih terdapat masalah terkait Disiplin pada karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara rata-rata sekitar 16 dari 30 karyawan masih belum dapat menerapkan disiplin dikarenakan masih adanya karyawan yang kurang mematuhi peraturan kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.

Gambar 1. 4
Hasil Pra Survey Lingkungan kerja pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat



Sumber: Hasil penyebaran kuesioner pra survei Lingkungan Kerja pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat.

Keterangan:

- Pertanyaan 1: Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja
- Pertanyaan 2: Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
- Pertanyaan 3: Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan
- Pertanyaan 4: Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.
- Pertanyaan 5: Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti ternyata masih terdapat masalah terkait Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Secara rata-rata sekitar 16 dari 30 karyawan masih belum dapat menerapkan lingkungan kerja dikarenakan hubungan kerja antara sesama rekan kerja kurang harmonis.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk dapat mengidentifikasi karyawan yang menghadapi masalah dalam mencapai target dan memahami akar permasalahannya. Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan strategi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan dapat mengimplementasikan langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH KOMPETENSI,**

DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT MEDAN”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian dan keterampilan karyawan belum efektif dikarenakan karyawan kurang menguasai teknik-teknik dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sehingga mengakibatkan penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi.
2. Pelanggaran ketentuan jam kerja yang dilakukan karyawan seperti keterlambatan masuk kerja, dan kurangnya kesadaran kerja dalam penyerahan tugas, serta kurangnya ketegasan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran.
3. Lingkungan yang kurang kondusif, seperti kurangnya sirkulasi udara , serta kurangnya fasilitas sehingga menimbulkan kesan yang kurang baik di lingkungan kerja yang memunculkan rasa ketidaknyamanan para karyawan.
4. Hubungan sesama rekan kerja kurang harmonis sehingga menyebabkan komunikasi kurang efektif dan pada akhirnya mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.
5. Karyawan kurang mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga menimbulkan masalah operasional perusahaan.
6. Karyawan tidak menjalankan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan kualitas kerja terganggu, penurunan produktivitas, dan menurunnya motivasi kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, serta dapat mempermudah proses analisis itu sendiri. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu:

- Peneliti ini fokus pada pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
- Penelitian ditunjukkan kepada karyawan pada PT. Bank Sumut di bagian Divisi Manajemen Resiko, Divisi Pengawasan, dan Unit usaha syariah
- Responden yang diajukan sampel penelitian adalah karyawan PT. Bank Sumut pada Divisi Manajemen Resiko, Divisi Pengawasan, dan Unit usaha syariah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Manfaat Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi mengenai Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti juga dapat memperoleh pengalaman, serta ilmu-ilmu yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalisir adanya berbagai pengaruh yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan.

3. Manfaat Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan sekaligus untuk memperluas pengetahuan dengan menjadikannya sebagai referensi dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja ialah bagaimana seseorang di harapkan bisa berperan sesuai dengan tugas yang telah di limpahkan kepadanya. Pada hakikatnya kinerja di berikan batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja menurut Henry Simamora ialah tingkatan dimana para kariawan mencapai persyarata-persyaratan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja atau *perfomance* adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Schermerhon (2016) kinerja adalah ukuran dan kuantitas dari kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan, diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik atau buruk dari suatu pekerjaan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Schermerhon, kinerja adalah ukuran dan kuantitas dari kualitas tugas yang dicapai oleh individu atau kelompok. Dalam melaksanakan pekerjaan, diharapkan hasil kerja dapat terukur secara jelas, seberapa sering pekerjaan itu dilakukan, baik atau buruk dari suatu pekerjaan disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan.

Irawan dalam (Tsauri, 2014), berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Kinerja pegawai adalah adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai adalah kesediaan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan, sesuai dengan tanggung jawabnya, menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan .

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kinerja karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang belum optimal pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor di dalam dan di luar organisasi. Ada tiga faktor antara lain, faktor sumber daya manusia, faktor struktur organisasi, dan faktor kepemimpinan. Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong organisasi dan alat hidup yang terkait dengan efisiensi pelanggan dan organisasi. Kedua, struktur organisasi yang dirancang secara tidak tepat dapat menurunkan kinerja organisasi dan mencegah fungsi fungsi dalam organisasi berjalan dengan lancar. Beberapa struktur yang ada juga dapat mengganggu atau tidak berkinerja baik. Kinerja organisasi yang tidak seragam dan tidak optimal disebabkan oleh pola dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yang menyebabkan kinerja yang buruk di seluruh organisasi. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang dapat mengisi kekosongan dalam struktur yang ada, memudahkan mekanisme kerja, dan memotivasi pegawai secara efektif untuk bekerja dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. - hari.

b. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. (arianty, n.d.)

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ferry Setiawan, 2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja.

Merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat Kehadiran pegawai.

Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar pegawai

Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Secara etimologi, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara terminologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pegawai yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompetensi dengan keterampilan/kemampuan yang dimiliki, mengarah pada akibat baik/sangat baik. Tidak semua pegawai yang berwenang secara otomatis berkompeten. Hanya pegawai yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi yang di klaim kompeten. Kemampuan ditunjukkan dengan kemampuan menyelesaikan tugas menggunakan akibat antara skala baik dan skala sangat baik. Definisi ini menyebutkan bahwa seseorang atau pegawai disebut memiliki kompetensi atau kompeten bila membagikan kinerja minimal baik. Bila kinerjanya dibawah baik maka pegawai tersebut itu tidak bisa disebut kompeten.

Menurut Safwan dalam (Herawati, 2019) mengatakan bahwa: “kompetensi bisa digambarkan sebagai aspek-aspek eksklusif yang berasal dari seseorang pekerja yang memungkinkan dalam mencapai kinerja yang unggul. Menurut Kusumah kompetensi artinya kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut”.

Sedangkan Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno, 2010:203) : “adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan”.

Sedarmayanti (2011 : 126) menyatakan bahwa kompetensi merupakan “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Menurut Wibowo (2007:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan perilaku individu dalam memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaannya sehingga ia mampu untuk melakukan pekerjaan dengan mencapai hasil yang optimal. Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh sikap kerja dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Sikap kerja menunjukkan bahwa pegawai mampu berada di lingkungan kerja karena memiliki nilai dan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan dan lingkungannya. Kompetensi mempunyai peranan yang penting karena kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi didasarkan pada bagaimana manajemen organisasi merespon kondisi eksternal dan internal dengan tolak ukur tertentu yang akan dapat diketahui berapa tingkat perubahan dan kemampuan untuk mengantisipasinya.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Michael Zwell (2000:56-68) mengungkapkan bahwa diantaranya sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
2. Keterampilan, dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.
4. Karakteristik kepribadian, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang meresponse dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.
8. Budaya organisasi, budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Dalam studi budaya organisasi ada dua hal yang menarik yaitu:
9. Kuat atau nyatanya budaya suatu organisasi berkaitan dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan/organisasi tersebut.
10. Ideologi, simbol, dan keyakinan bersama memiliki dampak besar terhadap perusahaan, terlepas dari karakteristik objektif dan strukturnya.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Berdasarkan pendapat Priansa (2014), dimana seorang karyawan yang berkompoten mampu menunjukkan diantaranya sebagai berikut:

1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi secara rasional;
2. Memiliki pengetahuan yang mendalam tentang tugas dan pekerjaan yang diembannya;

3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien;
4. Memahami standar dan prosedur tugas dan pekerjaan yang ada di dalam organisasi dengan baik;
5. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung sehingga tugas dan pekerjaan yang diembannya lebih optimal.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan, (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Rivai (2008) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin Berdasarkan survei lapangan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan pihak perusahaan.

Menurut Darsono dan Siswandoko (2018) disiplin merupakan suatu 21 perilaku taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan dan berbasis pada kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab, kesiapan menerima sanksi dan pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2013) mengemukakan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma – norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Disiplin menjadi bagian yang penting dalam mempengaruhi kinerja, karena semakin baik disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan saat bekerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik. Pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi, adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Tindakan disiplin digunakan untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan kerja. Jika peraturan organisasi diabaikan, maka pegawai dianggap memiliki disiplin yang buruk. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, maka organisasi sulit untuk mewujudkan harapan dan tujuannya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu intrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan. Berikut faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan: Menurut Hasibuan (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepemimpinan Kepemimpinan mempengaruhi tingkat disiplin pegawai, karena bagaimana pun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para bawahannya.
3. Kompensasi Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin tinggi gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi hukum Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Sutrisno (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:
 - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja

- b) Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, terutama pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat pada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian, faktor lingkungan. Dan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, sikap pemimpin terhadap karyawan, dan juga adanya peraturan didalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, Menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 73-74) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi antara lain:

1) Kehadiran

Kehadiran ditempat kerja merupakan hal yang paling penting dalam penilaian disiplin atau tidaknya seseorang. Orang yang berdisiplin tinggi biasanya mampu menghargai waktu sebaik mungkin sehingga tidak menyia-nyiakan waktu yang ada.

2) Tata cara kerja

Bagaimana seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga dapat dinilai sebagai salah satu indikator disiplin. Artinya apakah pegawai itu dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai dengan tata cara yang diajarkan.

3) Ketataan pada atasan

Ketataan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang telah ditetapkan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kepatuhan pada atasan atas pekerjaan yang telah diberikan juga merupakan salah satu indikator disiplin.

4) Kesadaran kerja

Kesadaran akan pekerjaan tanpa ada yang melihat merupakan salah satu komponen dari sikap disiplin yang tinggi. Hal ini biasa didasari atas kesadaran meskipun tanpa ada yang mengawasi.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari disiplin. Karena setiap pekerjaan menuntut tanggung jawab dari setiap pelakunya.

Berdasarkan indikator variable disiplin kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja dan menciptakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan baik antara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat karyawan bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan bahkan prestasi karyawan, selain itu juga akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya karena terganggu dengan adanya lingkungan yang tidak kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2017:2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:66) mendefenisikan bahwa sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan

kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja tertinggi menjadi dua (2) yakni:

a) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung yang berhubungan dengan karyawan (seperti: computer, UPS, printer, meja, kursi dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, tempat parkir, bau tidak sedap, serta warna.

b) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Stewart (2009), lingkungan kerja adalah sekumpulan kondisi atau keadaan sekitar lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan pekerjaan di dalam perusahaan. Kontrasnya lingkungan kerja di setiap organisasi dapat membuat

ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya, dapat membuat karyawan tidak bekerja dengan efisien.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas – tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada di dalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam wulan, 2011) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua hal yang berwujud dan berada dilingkungan kerja serta secara langsung mempengaruhi karyawan.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat kerja bekerja karyawan dan akan meningkatkan kinerjanya.

b. Penerangan

Perusahaan akan mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini dapat terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apagi bila didalam ruangan disebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup makan pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

e. Peralatan dan atau perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f. Kebisingan

Dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan diruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sunyoto, 2014) yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara di dalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Yulandri, Onsardi (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan.	Kompetensi dan Disiplin kerja	Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Nurman Ibrahim dan Eddy Sanusi.S (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT.Bank BCA KCP citra Towers Kemayoran	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Syafirah Ramadhani Siregar dan siti Kadariah (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bank sumut Kantor Cabang Syariah Medan	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Susi Handayani dan Raihanah Dauly (2021)	Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Cahaya Widuri Wulan (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Regional PT.Bima Palm Nugraha	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang optimal. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Salah satu cara untuk menentukan perbedaan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan kurang efektif adalah dengan mendapatkan indikator positif dan negatif bagi tiap kompetensi (Dharma, 2004:101).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya (Wibowo, 2007:145). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam

perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki kompetensi sumber daya manusia yang kurang mendukung atau rendah maka akan membuat kinerja menurun dan bahkan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang berkompeten tentunya merupakan kinerja yang tinggi karena mereka sangat mengetahui dan memahami bidang pekerjaan mereka masing-masing.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Yulandri pada tahun 2020, Kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Onsardi 2020, Kompetensi berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sinamora dalam Sinambela (2012:242) mengatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa

tingkat disiplin kerja pegawai secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sinambela (2016:332) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja lah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meski ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanyabisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, tetapi secara umum disiplin kerja lah yang berkontribusi pada kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Nurman Ibrahim pada tahun 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Eddy Sanusi.S 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Yulandri 2020, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan

pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi guna meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Susi Handayani pada tahun 2021, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Raihanah Daulay 2021, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Nurman Ibrahim 2021, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan.

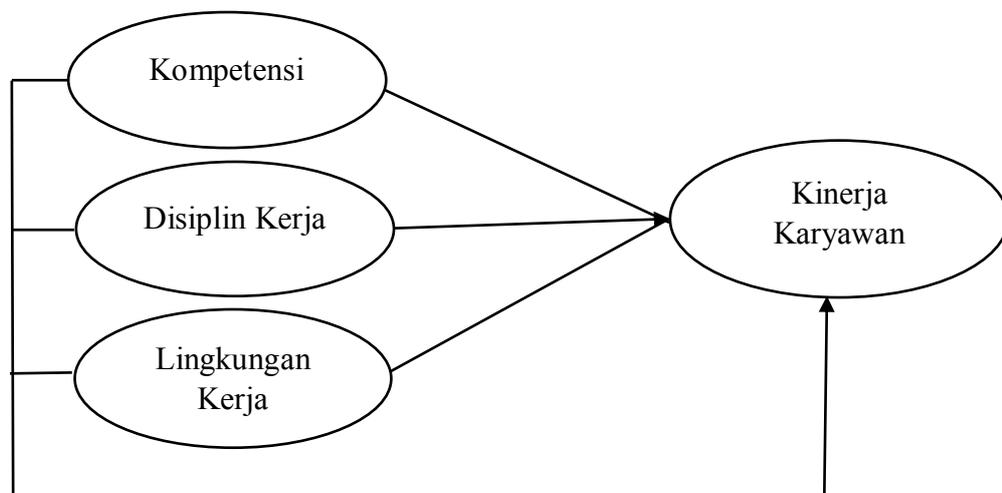
Adanya beberapa definisi dari penelitian terdahulu Nurman Ibrahim pada tahun 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Eddy Sanusi.S 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya hasil penelitian terdahulu dari Nurman Ibrahim pada tahun 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Eddy Sanusi.S 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Yulandri 2020, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Susi Handayani pada tahun 2021, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Raihanah Daulay 2021, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Nurman Ibrahim 2021, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis masih memberikan dugaan sementara bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena pentingnya bagi perusahaan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula serta menunjukkan bahwa perusahaan tersebut dapat mencapai keberhasilan yang didukung karyawan. Dengan demikian terdapat 3 variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka, kerangka Konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut (Salsiah, 2015), Hipotesis disebut jawaban sementara atau dugaan jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya untuk dapat diterima karena didukung data, atau ditolak karena tidak didukung data. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan melihat hasil sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut.

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan

H4 : Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiyono (2019:57) menjelaskan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau sekarang. tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel kelompok populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independent atau bebas (X) yaitu pengaruh disiplin kerja, insentif dan kepuasan kerja, serta variabel dependent atau terikat (Y) terhadap loyalitas kerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan

Kerja (X3) dan satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut Penjelasannya:

3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2012:61) variabel dependen pada penelitian ini adalah :

3.2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan “sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”. (Bernardin dan Russell, 2008).

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

3.2.2.1 Kompetensi

Kompetensi Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno, 2010:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Hal ini pula yang menyebabkan beragamnya definisi kompetensi.

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

3.2.2.2 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2016) menyampaikan disiplin kerja adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Kemudian menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah dipergunakan “suatu para alat yang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

3.2.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Nela Pima et al (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Ruchi (Leblebici, 2012), Kinerja karyawan sebagian besar ditentukan oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran karyawan. Di bawah psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental dan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan yang menjamin kemudahan kerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan, dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, kemonotonan dan kebosanan dapat tercermin dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan	Skala Pengukuran
Variabel Dependen					
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.	1. Ketepatan penyelesaian tugas. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Tingkat Kehadiran Karyawan. 4. Kerjasama antar Karywan.	1-2 3 4-5 6	Likert Likert Likert Likert
Variabel independen					
2.	Kompetensi (X1)	Kompetensi Menurut Dharma (dalam Edi Sutrisno, 2010:203) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1. Mampu mengemban tugas dan pekerjaan. 2. Memiliki pengetahuan yang . 3. Menguasai teknik-teknik menyelesaikan. 4. Memahami standar dan prosedur tugas. 5. Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung .	1 2 3 4-5 6	Likert Likert Likert Likert Likert
3.	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Sutrisno, (2016) menyampaikan disiplin kerja adalah “perilaku seseorang	1. Kualitas kedisiplinan kerja. 2. Kuantitas pekerjaan.	1 2-3	Likert Likert

		yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.	3. Kompensasi. 4. Lokasi tempat kerja. 5. Konservasi.	4 5 6	Likert Likert Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Nela Pima et al (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Fasilitas kerja Tersedia.	1-2 3-4 5-6	Likert Likert Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol No.18, 20152 Medan, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan Desember 2023 s/d Juli 2024.

Tabel 3.2 Jadwal Rencana Penelitian

Kegiatan	Desember			Januari			Februari			Maret				April		Juni			Juli		Agustus		
	1	2	3	1	3		2	3	4	1	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4
PenelitianPendahuluan (Prariset)	■	■																					
Pengajuan Judul			■	■																			
Penyusunan Proposal							■	■	■														
Bimbingan Proposal										■	■												
Seminar Proposal												■											
Pengumpulan Data													■	■	■								
Penyusunan Skripsi																■	■						
Bimbingan Skripsi																				■	■		
Analisis Data																						■	■
Sidang																							■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Manajemen Resiko dan Divisi Pengawasan, dan Unit Usaha Syariah PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan yang berjumlah 79 karyawan.

Berikut Ini adalah tabel jumlah karyawan dan jabatannya:

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Divisi Manajemen Resiko Tahun 2022 PT.Bank Sumut

No	Jabatan	Jumlah	Sertifikasi	Position
1	Pemimpin Divisi	1	Level 4	<i>Division Leader</i>
2	Pemimpin Bidang Manajemen Risiko	1	Level 3	<i>Head Of Credit Risk Management</i>

	Kredit			
3	Pemimpin Bidang Manajemen Risiko Operasional dan Lainnya	1	Level 3	<i>Head Of Oprational and Other Risk Management</i>
4	Senior <i>Specialist Credit Recovery</i>	1	Level 3	<i>Senior Credit Recovery Specialist</i>
5	Senior <i>Specialist Risiko Liquiditas dan Pasar</i>	1	Level 4	<i>Liquidity and Market Risk Senior Specialist</i>
6	<i>Specialist Risiko Kredit</i>	2	Level 3	<i>Credit Risk Specialist</i>
7	<i>Specialist Risiko Investasi dan Imbal Hasil</i>	2	Level 2 dan 3	<i>Investment Risk and Yield Specialist</i>
8	<i>Specialist Risiko Operasional (Teknik Informasi)</i>	2	Level 2 dan 3	<i>Oprational Risk Specialist (Information Technology)</i>
9	<i>Specialist Risiko Operasional (Non Teknologi Informasi)</i>	2	Level 3 dan 4	<i>Oprational Risk Specialist (Non Information Technology)</i>
10	<i>Officer Risiko Operasional (Teknologi Informasi)</i>	1	Level 1	<i>Oprational Risk Officer (Information Technology)</i>
11	<i>Officer Risiko Operasional (Non Teknologi Informasi)</i>	1	Level 1	<i>Oprational Risk Officer (Non Information Technology)</i>
12	<i>Credit Recovery Officer</i>	1	Level 2	<i>Credit Recovery Officer</i>
13	Jumlah	16		

Tabel 3.4 Jumlah karyawan dan kualitas SDM Divisi Pengawasan Tahun 2022 PT.Bank Sumut.

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan	Position	Infomation
1	Pimpinan Divisi Pengawasan	1	Kantor Pusat	<i>Head of Oversight Division</i>	<i>Head Officer</i>
2	Pemimpin Bidang <i>Fraud & Investigasi</i>	1	Kantor Pusat	<i>Head of Fraud & Investigation</i>	<i>Head Officer</i>
3	Pemimpin Bidang Audit Operasional & Teknologi Informasi	1	Kantor Pusat	<i>Head of Oprational Audit & Information Technology</i>	<i>Head Officer</i>
4	Pemimpin Bidang Audit Kredit 1	1	Kantor Pusat	<i>Head of Credit Audit Division I</i>	<i>Head Officer</i>

5	Pemimpin Bidang Audit Kredit 2	1	Kantor Pusat	<i>Head of Credit Audit Division2</i>	<i>Head Officer</i>
6	Pemimpin Bidang Audit Kredit 3	1	Kantor Pusat	<i>Head of Credit Audit Division3</i>	<i>Head Officer</i>
7	Auditor Kantor Pusat	22	Kantor Pusat	<i>Head Officer Auditor</i>	<i>Head Officer</i>
	Jumlah	28		Total	

Tabel 3.5 Jumlah karyawan dan jabatan Unit Usaha Syariah Tahun 2022 PT.Bank Sumut.

No	Nama	Jabatan	Unit Kerja
1	Julian Helmi Lubis	Pemimpin Unit Usaha Syariah	Unit Usaha Syariah
2	Zulfan Kurniawan	Pj. Pemimpin Unit Usaha Syariah	Unit Usaha Syariah
3	Ainal Fachri Harahap	Pemimpin Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
4	Rahmad Hidayat	Pemimpin Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
5	M. Hakim Sitompul	Pemimpin Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
6	Eka Herry Asmadhi	Pemimpin Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
7	Afrizal Fadillah Kurniawan	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
8	Sofian Hadi	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
9	Rezki Hendiki	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
10	Efriansyah Putra	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
11	Aulia Suhada	Professional Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
12	Bardansyah Lubis V	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
13	Hadi Pramono	Professional Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
14	Rudy Hanafiah Berutu	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
15	Wahyu Dwi Hardhanto	Professional Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
16	Jauhari	Professional Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
17	Sofinaz Rina Nasution	Professional Assistant Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
18	Andrico	Professional Assistant Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
19	Zulfikar	Professional Assistant Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
20	Dedi Fachriza	Professional Assistant Manager Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
21	Andra Syahputra	Professional Assistant Manager Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
22	Rozi Fauza V	Professional Assistant Manager Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
23	Anang Andrian	Senior Officer Bidang Pengembangan	Unit Usaha Syariah

		Usaha iB	
24	Ahmad Yudi Azhari Lbs	Senior Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
25	Azmi Habibie Siregar	Senior Officer Bidang Dana & Jasa B	Unit Usaha Syariah
26	Ahmad Syadri Situmorang	Senior Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
27	Syafredo Gonzallo	Senior Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
28	Dwi Purnama Sari	Officer Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
29	Palti Raja Siregar	Senior Officer Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
30	Chairiyah Ella Sari Siregar	Senior Officer Bidang Pengembangan Usaha iB	Unit Usaha Syariah
31	Tengku Imam Alwafi	Senior Officer Bidang Pembiayaan iB	Unit Usaha Syariah
32	Muhammad Rahim	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
33	Vivi Aprianty	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
34	Heri Sujatmiko	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
35	Ahmad Muazir	Officer Bidang Dana & Jasa iB	Unit Usaha Syariah
	Total		35

Sumber : PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatra Utara | *Annual Report 2022*

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Menurut Ananta dkk (2014, hal. 80) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Ananta dkk (2014, hal. 85) menyatakan bahwa “sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka jumlah sampelnya adalah 79 responden dan sampel yang di teliti adalah karyawan pada Divisi Manajemen Risiko, Divisi Pengawasan, dan Unit Usaha Syariah PT.Bank Sumut Medan. Jumlah sampel pada penelitian ini dapat berubah saat peneliti melakukan riset di PT.Bank Sumut

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisioner. Dalam memperoleh data-data pada penelitian

ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT.Bank Sumut Medan. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada PT.Bank Sumut Medan secara langsung. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja pada PT.Bank Sumut Medan sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang berkerja di PT.Bank Sumut Medan sebagai responden.

Dimana angket tersebut penulis sebarkan pada karyawan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Tabel 3.6 Kriteria Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pengumpulan data dalam penelitian. Tujuan dari analisis data adalah untuk menganalisis data dari hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan sehingga laporan yang dihasilkan mudah dipahami. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS). (Abdillah et al., 2020) PLS

adalah analisis persamaan *structural* (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (menguji validitas dan reliabilitas) sekaligus pengujian structural untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Analisis data untuk penelitian ini menggunakan software smart PLS versi 4. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013;206). Dengan kata lain, statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif (jika ada) hanya ditunjukkan pada kumpulan data yang ada.

3.6.1.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator - indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada outer model, yaitu sebagai berikut :

3.6.1.1.1 *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Convergent Validity adalah indikator yang dimulai berdasarkan korelasi antar item score / *component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (*indicator*) dengan konstraknya (Hanum & Timor, 2023).

Nilai *convergen validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0.7 .

3.6.1.1.2 *Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai AVE yang diharapkan > 0.5

3.6.1.1.3 *Composite Reliability (Keandalan Reliabilitas)*

Composite Reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk.

3.6.1.2 Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau inner model dilakukan untuk memprediksi hubungan timbal balik antar variabel laten berdasarkan hipotesis yang telah diajukan. Inner model diuji dengan melihat nilai *R-square* (R^2), uji *f-square* (f^2), serta koefisien jalur (*Path Coeffiteien*). Berikut uraian dari masing-masing tahapan yang dilakukan pada evaluasi model struktural dan kriteria dari evaluasi tersebut.

3.6.1.2.1 Pengujian *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). *R-square* (R^2) ditujukan untuk mengukur besarnya proposi variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Nilai *R-square* $\geq 0,75$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/kuat.
- b. Nilai *R-square* 0,26 – 0,74 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, *moderate*/sedang.
- c. Nilai *R-square* $\leq 0,25$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah/kecil.

3.6.1.2.2 Pengujian *F-square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). *F-square* (F^2) ditujukan untuk mengetahui tingkat prediktor variabel laten. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Nilai *f square* = 0,02 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen lemah/kecil
- b. Nilai *f square* = 0,15 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, *moderate*/sedang.
- c. Nilai *f square* = 0,35 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/baik.

3.6.1.2.3 Koefisien Jalur (*path coefficients*)

Koefisien jalur (*path coefficients*) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. *Path coefficients* memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *path coefficient* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah. Jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik. Atau dengan kata lain. Jika nilai *path coefficients* berada pada rentang 0 sampai dengan 1 maka dapat dinyatakan positif. Jika nilai *path coefficient* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel independen menurun/turun, maka nilai variabel dependen juga menurun/turun. Atau dengan kata lain jika nilai *path coefficients* berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif.
- b. Jika nilai *path coefficient* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan arah. Jika nilai suatu variabel independen menurun/turun, maka nilai variabel dependen juga menurun/turun. Atau dengan kata lain jika nilai *path coefficients* berada pada rentang -1 sampai dengan 0 maka dapat dinyatakan negatif.

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Untuk membuktikan kebenaran uji hipotesis, maka digunakan uji statistik terhadap output yang dihasilkan berupa *analisis bootstrapping*. *Analisis bootstrapping* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Statistik uji yang digunakan adalah Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Values*) dan nilai statistik t atau uji t. Nilai Probabilitas (*P-Value*) dapat diartikan sebagai besarnya peluang (probabilitas) yang diamati dari statistik uji, sedangkan t-statistik. untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan. Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikansi (*P value*) $\leq 0,05$ maka terdapat pengaruh antar variabel secara signifikan
- b. Bila nilai signifikansi (*P value*) $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antar variabel secara signifikan.

Sedangkan nilai t-statistik memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai t-statistik $> t$ -tabel (1,96) maka terdapat pengaruh antar variabel secara signifikan
- b. Jika nilai t-statistik $< t$ -tabel (1,96) maka tidak terdapat pengaruh antar variabel secara signifikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Data pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para responden yang dilakukan secara langsung pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Manajemen Resiko, Divisi Pengawasan dan Unit Usaha Syariah . Kuesioner yang disampaikan kepada responden disertai dengan surat izin riset yang diberikan kepada PT.Bank Sumut Kantor Pusat yang berisi penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Kuesioner yang dikembalikan kepada penulis dan telah diisi oleh responden, selanjutnya akan diteliti kelengkapannya. Kuesioner yang telah disebar sebanyak 80 kusioner. Dan yang kembali sebanyak 79 kuesioner, sehingga diperoleh sampel dari populasi penelitian ini adalah sebanyak 79 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumus *purposive sampling*. Rincian pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim	80
Kuesioner yang tidak kembali	1
Kuesioner yang kembali	79
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	79

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 79 Karyawan Pada Divisi Manajemen Resiko, Divisi Pengawasan, dan Unit Usaha Syariah PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

1) Deskripsi Identitas Responden

Karakteristik identitas responden yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

4.1.1.1 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat terlihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	10	13%
31-40 Tahun	38	48%
41-50 Tahun	28	35%
51-60 Tahun	3	4%
Total	79	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa presentase data karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini terdiri dari variasi umur responden yaitu sebanyak 10 responden dengan umur antara 20 tahun sampai 30 tahun dan jumlah presentase 13%, 38 responden dengan umur antara 31 tahun sampai 40 tahun dan jumlah presentase 48% , 28 responden dengan umur antara 41 tahun sampai 50 tahun dan jumlah presentasi 35% dan sebanyak 3 responden dengan umur antara 51 tahun sampai 60 tahun dengan presentase sebanyak 4%.

4.1.1.2 Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat terlihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-5 Tahun	23	29%
6-10 Tahun	21	27%
11-14 Tahun	22	28%
15 Tahun – Pensiun	13	16%
TOTAL	79	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa presentase data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di dominasi 1-5 tahun lama responden telah bekerja sebagai karyawan dengan presentase sebanyak 29%, 6-10 tahun dengan presentase sebanyak 27%, 11-14 tahun dengan presentase sebanyak 28%, 15 tahun - pensiun dengan presentase sebanyak 16%.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 79 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan sebanyak 24 item pernyataan. Teknik Skoring yang baik adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan rata-rata skor jawaban dilakukan dengan rumus berikut :

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{K5}$$

$$RS = 0,8$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Skala Maksimal

n = Skor Minimal

k = Jumlah Kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.00 – 1.80 = Sangat Rendah atau Sangat Tidak Baik yang menunjukkan variabel

Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan masih Sangat Tidak Baik.

1.81 – 2.60 = Rendah atau Tidak Baik yang menunjukkan variabel Kompetensi,

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

masih Tidak Baik.

2.61 – 3.40 = Sedang atau Cukup Baik yang variabel Kompetensi, Disiplin Kerja

dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Cukup

Baik.

3.41 – 4.20 = Tinggi atau Baik yang menunjukkan Kompetensi, Disiplin Kerja

dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Baik.

4.21 – 5.00 = Sangat Tinggi atau Sangat Baik yang menunjukkan variabel

Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan yang Sangat Baik.

4.1.2.1 Variabel X1 Kompetensi

Dalam Penelitian ini, variabel Kompetensi diukur dengan 5 indikator yaitu: Mampu mengemban tugas dan pekerjaan, Memiliki pengetahuan,

Menguasai teknik-teknik menyelesaikan, memahami standard dan prosedur tugas, Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor. Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kompetensi yang di rangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel X1 Kompetensi

No	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Nilai	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik	F	0	0	2	40	37	79	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	2,00%	40,00%	37,00%			
		Skor	0	0	6	160	185	351		
2	Saya mengetahui standar pekerjaan yang di tetapkan oleh perusahaan	F	0	0	4	38	37	79	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	4,00%	38,00%	37,00%			
		Skor	0	0	12	152	185	349		
3	Saya trampil dalam menggunakan peralatan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	F	0	0	2	43	34	79	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	2,00%	43,00%	34,00%			
		Skor	0	0	6	172	170	348		
4	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan	F	0	0	2	37	40	79	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	2,00%	37,00%	40,00%			
		Skor	0	0	6	148	200	354		
5	Saya menyukai bidang pekerjaan saya saat ini	F	0	0	2	41	36	79	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	2,00%	41,00%	36,00%			
		Skor	0	0	6	164	180	350		
6	Saya berani berterus terang kepada atasan jika melakukan kesalahan	F	0	0	4	29	46	79	4,5	Sangat Baik
		%	0%	0%	4,00%	29,00%	46,00%			
		Skor	0	0	12	116	230	358		
TOTAL RATA-RATA									26,6	
RATA-RATA SKOR KESELURUHAN									4,4	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat total rata-rata skor keseluruhan jawaban pernyataan responden terkait kompetensi yaitu sebesar 4,4 hal ini berada dikategori sangat baik dan dari 6 item pernyataan terdapat 1 skor tertinggi, yaitu semakin tinggi tingkat keberanian berterusterang kepada atasan jika melakukan kesalahan maka semakin besar kompetensi yang diterima. Dengan

jumlah responden menjawab sangat setuju 46 responden, setuju sebanyak 29 responden dan kurang setuju sebanyak 4 responden.

4.1.2.2 Variabel X2 Disiplin Kerja

Dalam Penelitian ini, variabel Disiplin Kerja diukur dengan 5 indikator yaitu : Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan, Kompensasi, Lokasi tempat kerja, Konservasi. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor. Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Disiplin Kerja yang di rangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel X2 Disiplin Kerja

No	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Nilai	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	F	0	0	7	31	41	79	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	7,00%	31,00%	41,00%			
		Skor	0	0	21	124	205	350		
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.	F	0	0	10	34	35	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	10,00 %	34,00%	35,00%			
		Skor	0	0	30	136	175	341		
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.	F	0	0	12	40	27	79	4,2	Baik
		%	0%	0%	12,00 %	40,00%	27,00%			
		Skor	0	0	36	160	135	331		
4	Saya mematuhi setiap peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan.	F	0	0	16	33	30	79	4,1	Baik
		%	0%	0%	16,00 %	33,00%	30,00%			
		Skor	0	0	48	132	150	330		
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pemimpin tepat waktu.	F	0	0	8	30	41	79	4,4	Sangat Baik
		%	0%	0%	8,00%	30,00%	41,00%			
		Skor	0	0	24	120	205	349		
6	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.	F	0	0	10	33	36	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	10,00 %	33,00%	36,00%			
		Skor	0	0	30	132	180	342		
TOTAL RATA-RATA									25,7	

RATA-RATA SKOR KESELURUHAN	4,3	Sangat Baik
-----------------------------------	-----	-------------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat total rata-rata skor keseluruhan jawaban pernyataan responden terkait Disiplin Kerja yaitu sebesar 4,4 Data tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa jawaban kuesioner Disiplin Kerja di PT.Bank Sumut Kantor Pusat Kota Medan dinyatakan sangat baik dengan berada pada kelompok interval 4,21 – 5,00. Terdapat 1 skor tertinggi atas jawaban responden yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pemimpin tepat waktu. apabila Dengan jumlah responden menjawab sangat setuju 41 responden, setuju sebanyak 30 responden dan kurang setuju sebanyak 8 responden.

4.1.2.3 Variabel X3 Lingkungan Kerja

Dalam Penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja diukur dengan 3 indikator yaitu: Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Fasilitas kerja tersedia. Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor. Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variable Lingkungan Kerja yang di rangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel X3 Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan		STS	TS	KS	S	SS	Nilai	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	F	0	0	4	41	34	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	4,00%	41,00%	34,00%			
		Skor	0	0	12	164	170	346		
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	F	0	0	4	43	32	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	4,00%	43,00%	32,00%			
		Skor	0	0	12	172	160	344		
3	Penerangan yang ada (sinar matahari)	F	0	0	7	39	33	79	4,3	Sangat

	dan listrik) diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	%	0%	0%	7,00%	39,00%	33,00%			Baik
		Skor	0	0	21	156	165	342		
4	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	F	0	0	7	39	33	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	7,00%	39,00%	33,00%			
		Skor	0	0	21	156	165	342		
5	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.	F	0	0	7	43	29	79	4,2	Baik
		%	0%	0%	7,00%	43,00%	29,00%			
		Skor	0	0	21	172	145	338		
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.	F	0	0	7	36	36	79	4,8	Sangat Baik
		%	0%	0%	7,00%	36,00%	36,00%			
		Skor	0	0	21	180	180	381		
TOTAL RATA-RATA									26,2	
RATA-RATA SKOR KESELURUHAN									4,3	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat total rata-rata skor keseluruhan jawaban responden sebesar 4,3 hal ini berada dikategori sangat baik dan dari 6 item pernyataan terdapat 1 skor tertinggi, yaitu jika perusahaan menjamin keamanan pegawai nya, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan jumlah responden menjawab sangat setuju 36 responden, setuju sebanyak 36 responden dan kurang setuju sebanyak 7 responden..

4.1.2.4 Variabel Y Kinerja Karyawan

Dalam Penelitian ini, variabel Kinerja Karyawan diukur dengan 4 indikator yaitu: Ketepatan penyelesain tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran karyawan, Kerjasama antar karyawan Masing-masing pernyataan dari indikator dinilai melalui 5 skor. Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Karyawan yang di rangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Y Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Nilai	Rata-Rata Skor	Kategori
1	Saya selalu tepat waktu dalam	F	0	0	6	37	36	79	4,3 Sangat

	menyelesaikan tugas yang ada.	%	0%	0%	6,00%	37,00%	36,00%			Baik
		Skor	0	0	18	148	180	346		
2	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	F	0	0	6	37	36	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	6,00%	37,00%	36,00%			
		Skor	0	0	18	148	180	346		
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	F	0	0	9	43	27	79	4,2	Baik
		%	0%	0%	9,00%	43,00%	27,00%			
		Skor	0	0	27	172	135	334		
4	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	F	0	0	9	39	31	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	9,00%	39,00%	31,00%			
		Skor	0	0	27	156	155	338		
5	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	F	0	0	9	39	31	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	9,00%	39,00%	31,00%			
		Skor	0	0	27	156	155	338		
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	F	0	0	9	36	34	79	4,3	Sangat Baik
		%	0%	0%	9,00%	36,00%	34,00%			
		Skor	0	0	27	144	170	341		
TOTAL RATA-RATA									25,7	
RATA-RATA SKOR KESELURUHAN									4,3	Sangat Baik

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat total rata-rata skor keseluruhan jawaban responden sebesar 4,3 hal ini berada dikategori sangat baik dan dari 6 item pernyataan terdapat 1 skor tertinggi, yaitu selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik. Dengan jumlah responden menjawab sangat setuju 34 responden, setuju sebanyak 36 responden dan kurang setuju sebanyak 9 responden.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan aktivitas pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif hanya sebatas memberikan deskripsi atau gambaran umum tentang karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan generalisasi sampel terhadap populasi.

Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum. Penyajian data statistik deskriptif biasanya dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif terdiri dari nilai *mean*, *median*, maksimum, minimum, dan *standard deviation*. Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif

Indikator	Mean	Median	Scale Min	Scale Max	Standard Deviation
X1-1	4.443	4.000	3.000	5.000	0.545
X1-2	4.418	4.000	3.000	5.000	0.587
X1-3	4.405	4.000	3.000	5.000	0.540
X1-4	4.481	5.000	3.000	5.000	0.548
X1-5	4.430	4.000	3.000	5.000	0.544
X1-6	4.532	5.000	3.000	5.000	0.592
X2-1	4.430	5.000	3.000	5.000	0.650
X2-2	4.316	4.000	3.000	5.000	0.685
X2-3	4.190	4.000	3.000	5.000	0.676
X2-4	4.177	4.000	3.000	5.000	0.742
X2-5	4.418	5.000	3.000	5.000	0.668
X2-6	4.329	4.000	3.000	5.000	0.688
X3-1	4.380	4.000	3.000	5.000	0.580
X3-2	4.354	4.000	3.000	5.000	0.575
X3-3	4.329	4.000	3.000	5.000	0.631
X3-4	4.329	4.000	3.000	5.000	0.631
X3-5	4.278	4.000	3.000	5.000	0.615
X3-6	4.367	4.000	3.000	5.000	0.640
Y1	4.380	4.000	3.000	5.000	0.622
Y2	4.380	4.000	3.000	5.000	0.622
Y3	4.228	4.000	3.000	5.000	0.635
Y4	4.278	4.000	3.000	5.000	0.655
Y5	4.278	4.000	3.000	5.000	0.655
Y6	4.316	4.000	3.000	5.000	0.666

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

4.2.2 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai dari sebuah model penelitian. Salah satunya adalah analisis *Outer Model*. Analisis outer model digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis outer model, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

4.2.2.1 Convergent Validity

Dalam melakukan pengujian *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi (Dahrani et al., 2021). Nilai yang diharapkan ialah nilai *outer loadings* > 0.7, sedangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50.

a. Convergent Validity Pada Kompetensi

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Convergent Validity Pada Kompetensi

Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Rule Of Thumb	Keterangan
X1-1	0.852	0.7	Valid
X1-2	0.905	0.7	Valid
X1-3	0.830	0.7	Valid
X1-4	0.843	0.7	Valid
X1-5	0.859	0.7	Valid
X1-6	0.844	0.7	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variabel memiliki nilai *Convergent Validity* > 0.7 . maka dinyatakan bahwa setiap indikator kompetensi ini dapat dikatakan valid.

b. *Convergent Validity* Pada Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Pada Disiplin Kerja**

Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Rule Of Thumb	Keterangan
X2-1	0.907	0.7	Valid
X2-2	0.893	0.7	Valid
X2-3	0.787	0.7	Valid
X2-4	0.756	0.7	Valid
X2-5	0.917	0.7	Valid
X2-6	0.898	0.7	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variabel memiliki nilai *Convergent Validity* > 0.7 . maka dinyatakan bahwa setiap indikator Disiplin kerja ini dapat dikatakan valid.

c. *Convergent Validity* Pada Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
***Convergent Validity* Pada Lingkungan Kerja**

Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Rule Of Thumb	Keterangan
X3-1	0.880	0.7	Valid
X3-2	0.864	0.7	Valid
X3-3	0.896	0.7	Valid
X3-4	0.943	0.7	Valid
X3-5	0.883	0.7	Valid
X3-6	0.947	0.7	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variabel memiliki nilai *Convergent Validity* > 0.7. maka dinyatakan bahwa setiap indikator Lingkungan Kerja ini dapat dikatakan valid.

d. *Convergent Validity* Pada Kinerja Karyawan

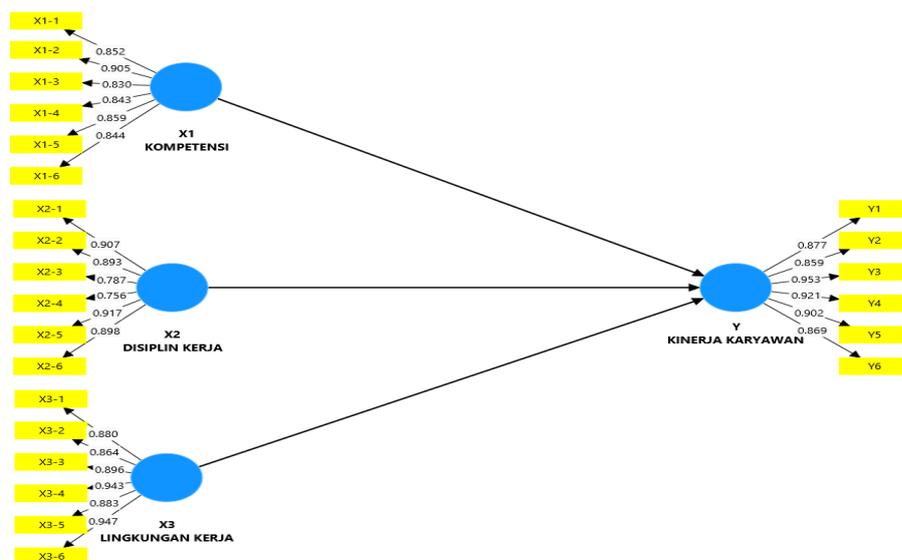
Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
***Convergent Validity* Pada Kinerja Karyawan**

Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Rule Of Thumb	Keterangan
Y1	0.877	0.7	Valid
Y2	0.859	0.7	Valid
Y3	0.953	0.7	Valid
Y4	0.921	0.7	Valid
Y5	0.902	0.7	Valid
Y6	0.869	0.7	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variabel memiliki nilai *Convergent Validity* > 0.7. maka dinyatakan bahwa setiap indikator Kinerja Karyawan ini dapat dikatakan valid.



Gambar 4.1
Loading Factor SEM PLS

4.2.2.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading*. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain (Dahrani et al., 2021). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator :

Tabel 4.13
Cross Loadings

INDIKATOR	KOMPETENSI	DISIPLIN KERJA	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
X1-1	0.852	0.600	0.614	0.772
X1-2	0.905	0.636	0.617	0.762
X1-3	0.830	0.706	0.685	0.729
X1-4	0.843	0.539	0.506	0.605
X1-5	0.859	0.550	0.679	0.636
X1-6	0.844	0.691	0.654	0.709
X2-1	0.707	0.907	0.715	0.809
X2-2	0.737	0.893	0.792	0.832
X2-3	0.443	0.787	0.466	0.596
X2-4	0.426	0.756	0.455	0.586
X2-5	0.646	0.917	0.697	0.786
X2-6	0.728	0.898	0.777	0.818
X3-1	0.615	0.644	0.880	0.719
X3-2	0.604	0.624	0.864	0.737
X3-3	0.712	0.753	0.896	0.797
X3-4	0.682	0.744	0.943	0.797
X3-5	0.693	0.718	0.883	0.798
X3-6	0.658	0.684	0.947	0.778
Y1	0.813	0.824	0.760	0.877
Y2	0.829	0.707	0.717	0.859
Y3	0.763	0.819	0.777	0.953
Y4	0.759	0.760	0.806	0.921
Y5	0.654	0.807	0.759	0.902
Y6	0.624	0.747	0.785	0.869

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa ada indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Dari hasil yang diperoleh tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah

memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

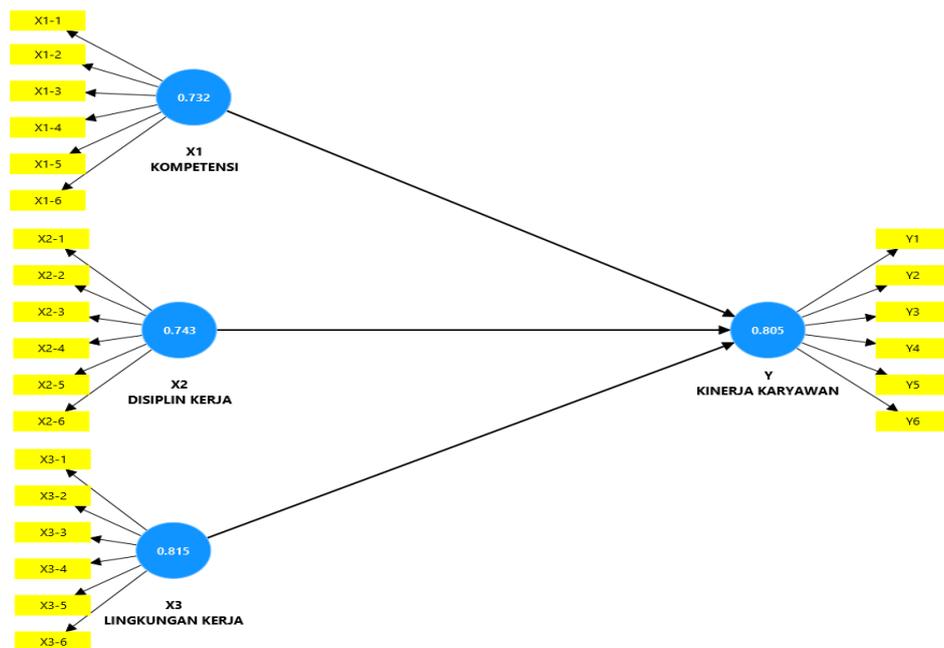
Selain nilai *cross loading* yang diamati, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk masing-masing indikator, syaratnya nilai harus > 0.5 .

Tabel 4.14
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Kompetensi	0.732	Valid
Disiplin Kerja	0.743	Valid
Lingkungan Kerja	0.815	Valid
Kinerja Karyawan	0.805	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$. Maka seluruh konstruk memenuhi syarat dalam Uji Discriminant Validity, sehingga layak untuk dilanjutkan dalam analisis selanjutnya



Gambar 4.2
Average Variance Extracted (AVE) SEM PLS

4.2.2.3 Composite Reliability

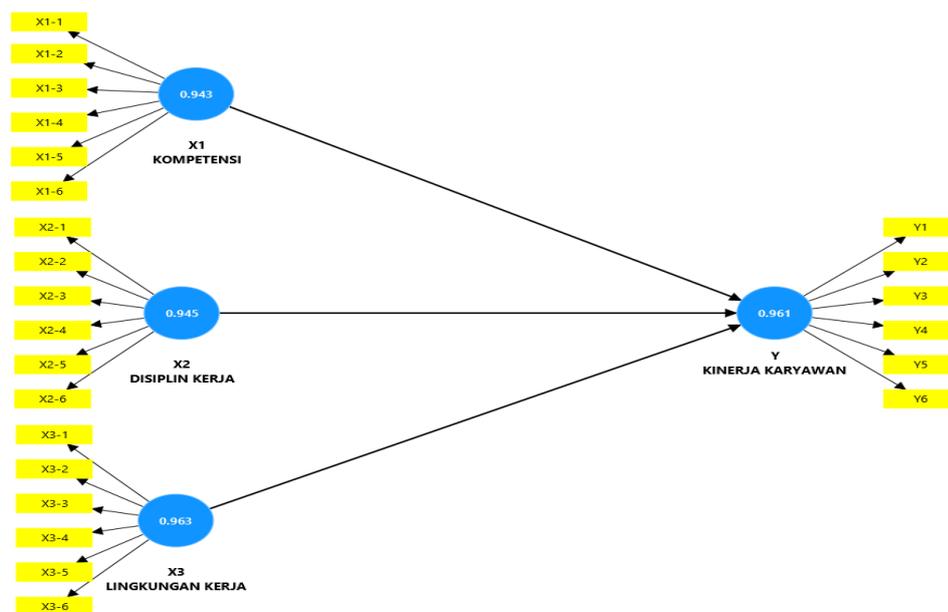
Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$. Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi	0.943	Reliabel
Disiplin Kerja	0.945	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.963	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.961	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 4.3
Composite reliability SEM PLS

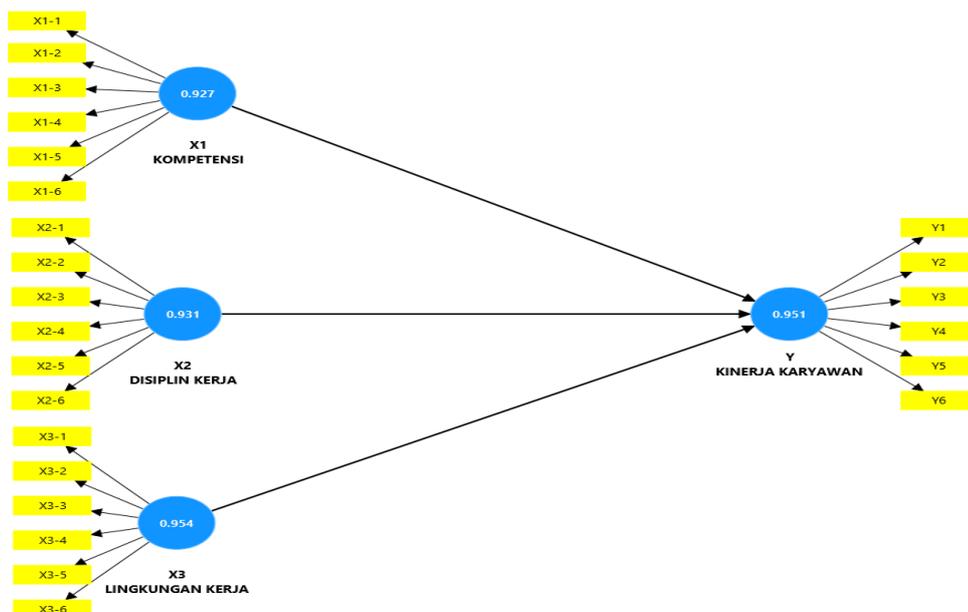
Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* 0,7 menunjukkan konstruk memiliki reabilitas atau keandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,7 keatas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan (Dahrani et al., 2021).

Tabel 4.16
Cronbach's alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kompetensi	0.927	Reliabel
Disiplin Kerja	0.931	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.954	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.951	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 *Cronbach's Alpha* diketahui bahwa nilai semua variabel penelitian > 0.7 . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan semua variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi.



Gambar 4.4
Cronbach's alpha SEM PLS

4.2.3 Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Setelah memenuhi kriteria outer model, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model). Inner model diuji dengan melihat nilai *R-square* (R^2), uji *f-square* (f^2), serta koefisien jalur (*Path Coeffiteien*).

4.2.3.1 Uji *R-square* (R^2)

R-square (R^2) ditujukan untuk mengukur besarnya proposi variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

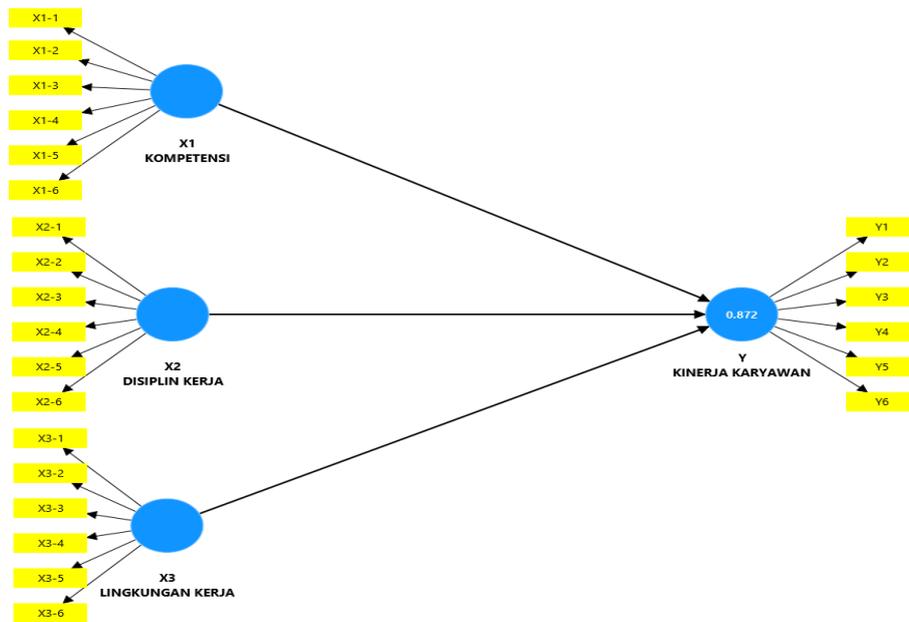
Tabel 4.17
R-square

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja Karyawan	0.872

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Pada Tabel 4.20 nilai *R-Square* ialah sebesar 0.872 atau 87%. artinya kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 87%. berarti, sisanya 13% pengaruh dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

Nilai *R-square* $\geq 0,75$ mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/kuat. Dengan demikian pada penelitian ini tergolong kedalam karakteristik yang kuat.



Gambar 4.5
R-Square SEM PLS

4.2.3.2 Uji *f-square* (f^2)

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

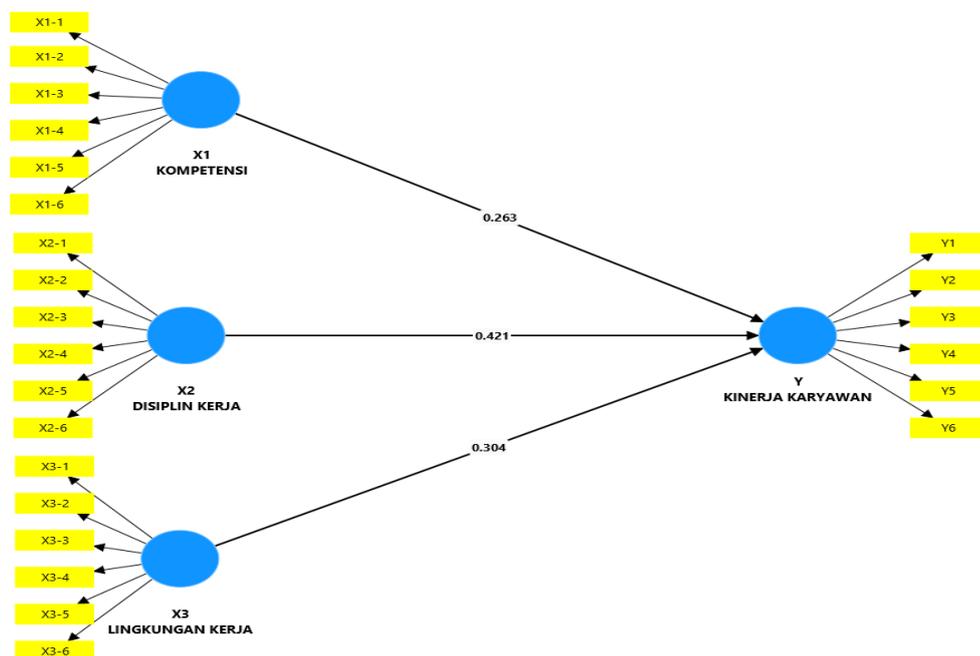
Tabel 4.18
f-Square

	Kompetensi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompetensi				0.263
Disiplin Kerja				0.421
Lingkungan Kerja				0.304

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Pada Tabel 4.21 nilai *f-square* dapat dilihat pada variabel Imbalan Jasa terhadap Kompetensi memiliki nilai 0.263, artinya nilai *f square* mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, moderate/sedang. Kemudian variabel Standar Audit terhadap Disiplin

Kerja memiliki nilai 0.421, mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar/baik. Sementara itu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai 0.304, artinya nilai *f square* yang mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, moderate/sedang.



Gambar 4.6
f-Square SEM PLS

4.2.3.3 Koefisien Jalur (*Path Coefficients*).

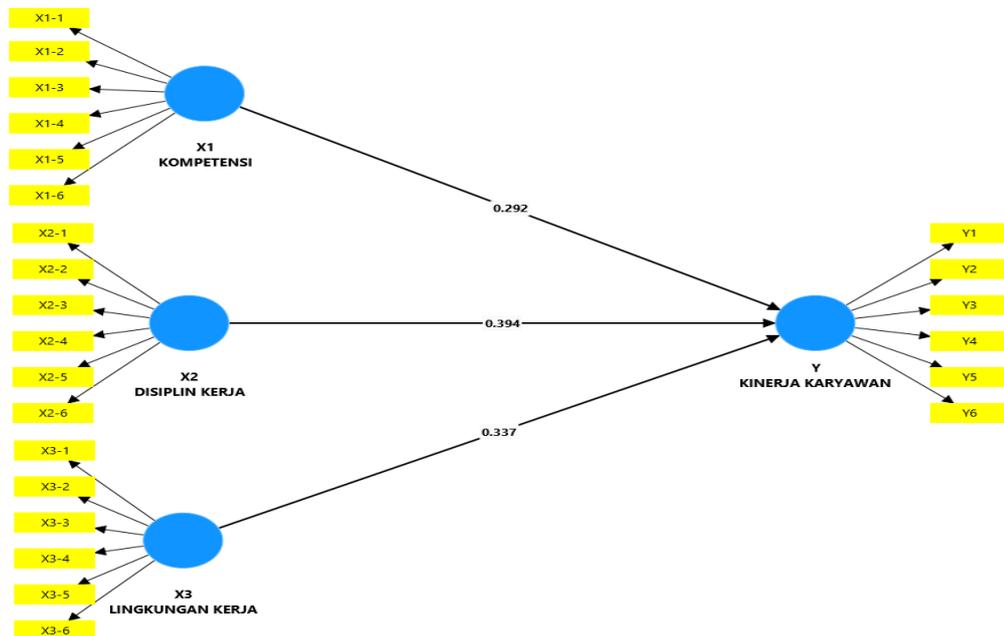
Koefisien jalur (*path coefficients*) merupakan suatu nilai yang berguna dalam menunjukkan arah hubungan pada variabel, apakah suatu hipotesis memiliki arah yang positif atau negatif. *Path coefficients* memiliki nilai yang berada di rentang -1 sampai dengan 1.

Tabel 4.19
Koefisien jalur (*path coefficients*)

	Kompetensi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompetensi				0.292
Disiplin Kerja				0.394
Lingkungan Kerja				0.337

Sumber : Data Hasil Pengolahan Smart PLS 4, 2024

Pada Tabel 4.22 dapat dilihat Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai 0.394 dan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai 0.337. Oleh karena itu, arah hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan relatif sedang.



Gambar 4.7
Koefisien jalur (*path coefficients*) SEM PLS

4.2.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau taraf signifikan 5%. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS* versi 4 :

Tabel 4.20
T statistics dan P values

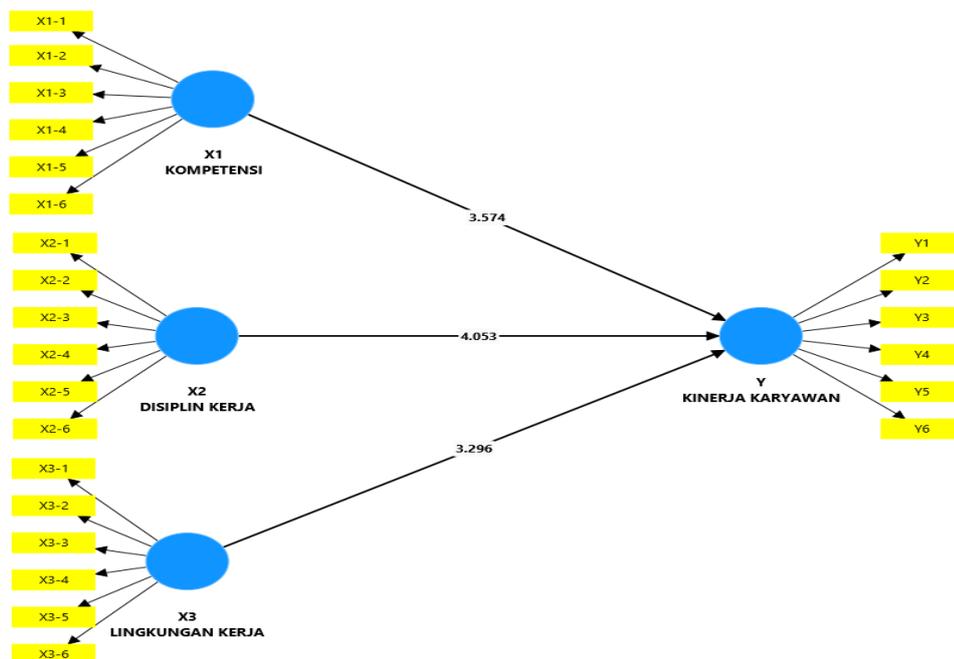
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi > Kinerja Karyawan	0.292	0.292	0.082	3.574	0.000
Disiplin Kerja > Kinerja Karyawan	0.394	0.399	0.097	4.053	0.000
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0.337	0.330	0.102	3.296	0.001

Sumber : Data Hasil Pengolahan *Smart PLS* 4, 2024

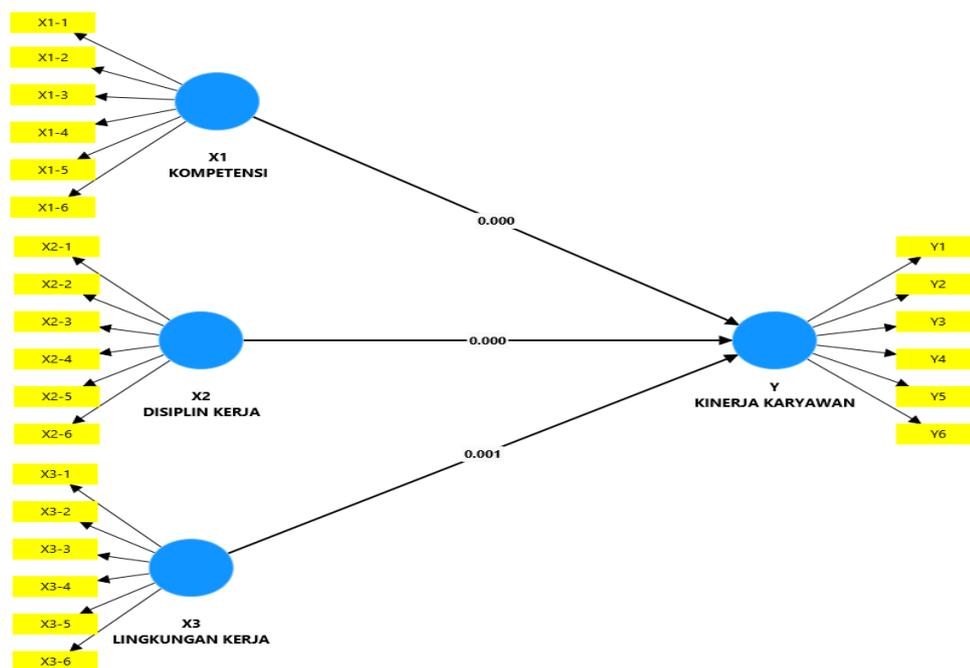
Berdasarkan dari tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.292. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *t-statistic* $3.574 > 1.96$ dan memiliki nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan berpengaruh positif secara signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kayawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.394. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *t-statistic* $4.053 > 1.96$ dan memiliki nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan berpengaruh positif secara signifikan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.337. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas *t-statistic* $3.296 > 1.96$ dan memiliki nilai *p-value* sebesar $0.001 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan berpengaruh positif secara signifikan.



Gambar 4.8
T statistics SEM PLS



Gambar 4.9
P-value SEM PLS

4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan secara signifikan. Dalam penelitian ini Kompetensi diukur dengan lima indikator, Mampu mengemban tugas dan pekerjaan, Memiliki pengetahuan, Menguasai teknik-teknik menyelesaikan, memahami standard dan prosedur tugas, Berorientasi pada proses dan hasil yang saling mendukung.

Kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang optimal. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi

pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompentensi tinggi. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Salah satu cara untuk menentukan perbedaan antara karyawan yang berkinerja tinggi dan kurang efektif adalah dengan mendapatkan indikator positif dan negatif bagi tiap kompetensi

Maka Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun, karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut. Sebaliknya apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki kompetensi sumber daya manusia yang kurang mendukung atau rendah maka akan membuat kinerja menurun dan bahkan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Yulandri pada tahun 2020, Kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Onsardi 2020, Kompetensi berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat di Kota Medan secara signifikan. Dalam penelitian ini Disiplin Kerja diukur dengan lima indikator yaitu Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan, Kompensasi, Lokasi tempat kerja, Konservasi.

Disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan sebuah kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan terhadap pada produktivitas kerja, dan moral pegawai lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai secara besar maupun kecil memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja lah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meski ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi

disiplin kerja, tetapi secara umum disiplin kerja lah yang berkontribusi pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurman Ibrahim pada tahun 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Eddy Sanusi.S 2021, Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Yulandri 2020, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan secara signifikan. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja diukur dengan tiga indikator yaitu Suasana Kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Fasilitas kerja tersedia.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-

tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi guna meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susi Handayani pada tahun 2021, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Raihanah Daulay 2021, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Nurman Ibrahim 2021, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi seorang Karyawan maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan yang akan dihasilkan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan. Hal ini berarti semakin baik Disiplin Kerja seorang karyawan maka semakin tinggi Tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sumut Kota Medan. Hal ini berarti semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

5.2 Saran

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan. Dengan adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Kompetenai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Bank Sumut. Dalam penelitian ini kompetensi merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan nya dengan cara menyadarkan dan memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri dan bekerja sebaik mungkin demi meningkatkan kinerja PT.Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan pelatihan yang lebih baik lagi bagi karyawan yang kurang terampil dalam penggunaan peralatan kantor agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel independen lainnya yang diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tidak hanya terbatas pada variable Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, akan tetapi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain seperti Keselamatan Kerja(K3), Kualiatas Sumber Daya Manusia dan lain.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang dirasakan langsung oleh peneliti didalam proses penelitian, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang kiranya dapat diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan Kompetensi, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diluar dari 3 (tiga) variabel tersebut masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan peneliti selanjutnya mengembangkan variabel baru sehingga memberikan keterbaruan dalam penelitian yang selanjutnya.
2. Temuan penelitian terbatas pada sampel penelitian yaitu sebanyak 79 orang responden dan tidak dapat digenerelasi ke seluruh populasi.
3. Terkadang, pendapat responden yang sebenarnya tidak terlihat dalam informasi yang mereka berikan melalui kuesioner selama proses pengumpulan data. Hal ini diakibatkan adanya disparitas pemahaman, praduga, dan cara berpikir.berbeda untuk setiap responden yaitu kejujuran dalam pengisian pernyataan responden didalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyata, Y., & Alam, A. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai. *AL-MULTAZIM: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 3(1), 326–341.
- Ayu, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 226–239.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1).
- Budaya Organisasi, P., dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Ainanur, K., & Tirtayasa, S. (2018). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 1–14.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61-72.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Yusnandar, W., & Nadya, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Sosial Dan Manajemen*, 2(3), 121–133.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai: Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–23.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.

- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Ibrahim, N., & S, E. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2).
- Ismail Hajiali, Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 17(02).
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kawasan, D., & Dan, K. (2015). *Dan Pengendalian Penanganan*. 16–57.
- Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Kompensasi, P., Jabatan, A., Pola, D., Karir, P., Kinerja, T., Fizardian Arismunandar, K. M., & Khair, H. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2).
- Kompetensi, P., Karir, P., Kinerja, T., Muhammad, K., Syahputra, D., & Tanjung, H. (2020). *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2).
- Kompensasi, P., Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Hendro Tamali, D., & Munasip, A. (2019). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1, 55–68.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29.

- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Lestari, I. (2021). Dampak Faktor Demografi Dan Literasi Keuangan Syariah Terhadap Kemampuan Karyawan Perbankan Syariah Di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 1(3).
- Luhur, B. (2024). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Corteva Agriscience Manufacturing Indonesia Yang Dimediasi Oleh Komitmen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1).
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 58–67.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Minah. (2018). Universitas Sumatera Utara Poliklinik Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119–134.
- Nurindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 7(2), 121–135.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1).
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1). 28-33.
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 621–635.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 666–670.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Ramadani, E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu *Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar*, 3(1).
- Purba, P. T. (2021). Pengaruh Remunerasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KC Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam*, 1(4).
- Rahman Nulhakim, A., Sudarijati, & Palahudin. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. XYZ Tbk Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 367–378.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Salman, J., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Salman: Sosial Dan Manajemen*. 4(1), 37-53.
- Salman, J., & Yusnandar, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Kompetensi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Area Belmera. *Jurnal Salman: Sosial dan Manajemen*. 4(3), 262-274.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*. 3(2).
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 4(1), 131-144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Siregar, Syafira, R., & Kadariah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Maibe: Management, Accounting, Islamic Banking and Islamic Economic*, 1(1), 327–341.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PTPN 4 Kebun Balimbingan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*. 6(2), 67-76.
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*. 3(1). 658-685.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Responden
Pegawai PT.Bank Sumut Medan
Di
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Medan”** dengan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitin ini (terlampir).

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu kerahasian data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin dan hanya dipergunakan untuk kegiata ilmiah.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Erzan Fahdilah Sandi

Identitas Reponden:

1. Nama	:
	
2. Jabatan	:
	
3. Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
4. Usia	:	<input type="checkbox"/> 20 - 30 Tahun	<input type="checkbox"/> 31 - 40 Tahun
		<input type="checkbox"/> 41 - 50 Tahun	<input type="checkbox"/> 51 - 60 Tahun
5. Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S1
		<input type="checkbox"/> S2	<input type="checkbox"/> S3
6. Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> 1 - 5 Tahun	<input type="checkbox"/> 6 - 10 Tahun
		<input type="checkbox"/> 11 - 14 Tahun	<input type="checkbox"/> 15 - Pensiun

Petunjuk Pengisian:

1. Berikan tanda ceklist (\checkmark) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya

Keterangan:

No	Pernyataan	Skor
1	SS : Sangat setuju	5
2	S : Setuju	4
3	KS : Kurang setuju	3
4	TS : Tidak setuju	2
5	STS : Sangat tidak setuju	1

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengetahui bidang pekerjaan saya dengan baik.					
2	Saya mengetahui standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Saya trampil dalam menggunakan peralatan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
4	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan.					
5	Saya menyukai bidang pekerjaan saya saat ini.					
6	Saya berani berterus terang kepada atasan jika melakukan kesalahan.					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja.					
3	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan.					
4	Saya mematuhi setiap peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pemimpin tepat waktu.					
6	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
4	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.					
5	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.					
6	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang ada.					
2	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					
5	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					

TABULASI SKOR LIKERT

1. Variabel X1 Kompetensi

Responden	Item Pertanyaan					
	X1-1	X1-2	X1-3	X1-4	X1-5	X1-6
1.	5	5	4	4	4	5
2.	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5
4.	4	5	5	5	5	5
5.	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4
7.	4	4	4	4	4	5
8.	5	4	4	5	5	4
9.	5	4	4	4	4	5
10.	4	4	5	5	5	5
11.	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	4	5
13.	5	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	5
15.	5	5	5	4	4	5
16.	4	4	4	4	4	5
17.	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	5	4	4	4
19.	4	4	4	4	4	4
20.	5	5	4	5	5	5
21.	5	5	5	4	4	4
22.	5	5	5	5	5	5
23.	5	4	4	5	5	5
24.	5	5	5	5	5	5
25.	4	4	5	5	5	5
26.	4	4	4	4	4	4
27.	4	4	4	4	4	4
28.	4	4	5	5	5	5
29.	4	4	4	4	4	5
30.	5	5	5	5	5	5
31.	5	5	5	5	5	5
32.	4	4	4	5	4	5
33.	5	5	5	5	4	5
34.	4	4	4	4	4	4
35.	4	4	4	4	4	4
36.	5	5	5	5	5	5
37.	4	4	4	4	4	4
38.	5	5	4	5	5	5
39.	5	5	5	4	4	4
40.	5	5	5	5	5	5
41.	5	5	4	5	5	4
42.	4	4	4	4	4	4
43.	5	5	5	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	4
45.	5	5	5	5	5	5

46.	5	5	5	5	5	5
47.	4	5	4	4	5	5
48.	3	3	4	4	3	3
49.	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4
52.	4	3	3	3	4	3
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	4	4
56.	5	5	5	5	5	5
57.	4	4	4	5	4	4
58.	5	5	5	5	5	5
59.	5	5	4	5	5	5
60.	5	5	4	4	4	4
61.	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	5	5	5	5
63.	4	4	4	5	4	5
64.	5	5	5	5	4	5
65.	4	4	4	4	4	4
66.	5	5	5	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	4	5	4	4	5	5
69.	3	3	4	4	3	3
70.	4	4	4	4	4	4
71.	4	4	4	4	4	4
72.	4	4	4	4	4	4
73.	4	3	3	3	4	3
74.	5	5	5	5	5	5
75.	5	5	5	5	5	5
76.	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	5	5	5	5
78.	4	4	4	5	4	4
79.	4	4	5	5	5	5

2. Variabel X2 Disiplin Kerja

Responden	Item Pertanyaan					
	X2-1	X2-2	X2-3	X2-4	X2-5	X2-6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	4	5	5	5
5.	4	4	4	4	4	4
6.	5	4	4	4	5	4
7.	5	4	4	4	5	4
8.	5	4	4	4	5	4
9.	4	4	4	4	4	4
10.	4	4	4	4	4	4
11.	5	4	4	4	5	4

12.	4	4	4	4	4	4
13.	5	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	4
15.	5	5	5	5	5	5
16.	4	5	4	4	4	5
17.	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	4	4
19.	5	4	4	4	5	4
20.	5	4	5	5	5	4
21.	5	5	5	4	5	5
22.	5	4	4	4	5	4
23.	5	5	4	4	5	5
24.	5	5	5	5	5	5
25.	4	5	4	4	4	5
26.	5	5	5	5	5	5
27.	4	4	4	4	4	4
28.	5	5	4	3	5	5
29.	4	5	4	5	4	5
30.	5	5	5	5	5	5
31.	5	5	4	5	5	5
32.	4	4	5	5	4	4
33.	5	5	5	5	5	5
34.	4	4	4	4	4	4
35.	4	4	4	4	4	4
36.	5	5	5	5	5	5
37.	4	4	4	4	4	4
38.	5	5	5	5	5	5
39.	4	4	4	4	4	4
40.	5	5	5	5	5	5
41.	3	3	3	3	3	3
42.	4	4	4	4	4	4
43.	5	5	5	5	5	5
44.	5	3	5	5	5	3
45.	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	3	3	5	5
47.	4	4	4	3	4	4
48.	3	3	3	3	3	3
49.	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4
52.	3	3	3	3	3	3
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	4	4
56.	5	5	3	3	5	5
57.	3	3	3	3	3	3
58.	5	5	5	5	5	5
59.	4	3	3	3	3	3
60.	4	4	4	4	4	4
61.	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	4	5	4	5

63.	4	4	5	5	5	5
64.	5	5	5	5	5	5
65.	5	3	5	5	5	3
66.	5	5	5	5	5	5
67.	5	5	3	3	5	5
68.	4	4	4	3	4	4
69.	3	3	3	3	3	3
70.	4	4	4	4	4	4
71.	4	4	4	4	4	4
72.	4	4	4	4	4	4
73.	3	3	3	3	3	3
74.	5	5	5	5	5	5
75.	5	5	5	5	5	5
76.	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	3	3	5	5
78.	3	3	3	3	3	3
79.	5	5	4	3	5	5

3. Variabel X3 Lingkungan Kerja

Responden	Item Pertanyaan					
	X3-1	X3-2	X3-3	X3-4	X3-5	X3-6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5
4.	4	4	5	4	4	4
5.	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4
7.	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	4	4	4	4
9.	5	4	5	4	4	5
10.	5	4	5	5	5	5
11.	4	5	5	4	4	4
12.	5	4	5	5	4	4
13.	5	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	5	5	5	5
16.	5	4	4	5	4	5
17.	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	4	4
19.	4	5	5	5	4	5
20.	4	4	4	4	4	4
21.	5	5	4	4	5	4
22.	5	5	5	5	4	5
23.	4	4	4	5	5	5
24.	5	5	5	5	5	5
25.	5	5	5	4	4	4
26.	5	5	4	4	4	4
27.	4	4	4	4	4	4
28.	5	4	4	5	5	5

29.	5	4	4	4	5	5
30.	5	5	5	5	5	5
31.	5	5	5	5	4	5
32.	4	4	4	4	4	4
33.	4	4	4	4	4	4
34.	5	5	4	5	4	5
35.	5	5	5	5	4	5
36.	5	5	5	5	4	5
37.	4	5	4	4	5	5
38.	4	5	5	5	5	5
39.	4	4	4	4	4	4
40.	4	4	5	4	4	4
41.	4	5	4	4	5	5
42.	4	4	4	4	4	4
43.	5	5	5	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	4
45.	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	5	5	5	5
47.	4	4	4	4	4	4
48.	3	3	3	3	3	3
49.	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4
52.	4	4	3	3	3	3
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	4	4
56.	5	5	5	5	5	5
57.	3	3	3	3	3	3
58.	5	5	5	5	5	5
59.	4	4	3	3	3	3
60.	4	4	4	4	4	4
61.	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	5	5	5	5
63.	4	4	4	4	4	4
64.	4	4	4	4	4	4
65.	4	4	4	4	4	4
66.	5	5	5	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	4	4	4	4	4	4
69.	3	3	3	3	3	3
70.	4	4	4	4	4	4
71.	4	4	4	4	4	4
72.	4	4	4	4	4	4
73.	4	4	3	3	3	3
74.	5	5	5	5	5	5
75.	5	5	5	5	5	5
76.	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	5	5	5	5
78.	3	3	3	3	3	3
79.	5	4	4	5	5	5

4. Variabel Y1 Kinerja Karyawan

Responden	Item Pertanyaan					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1.	5	5	5	5	5	5
2.	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5
4.	4	4	4	4	4	4
5.	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	5
7.	4	4	4	4	4	4
8.	4	4	4	4	5	5
9.	4	5	4	5	4	4
10.	4	4	4	4	4	4
11.	4	4	4	4	4	4
12.	4	4	4	4	5	5
13.	5	5	5	5	5	5
14.	4	4	4	4	4	4
15.	5	5	4	5	4	4
16.	4	4	4	4	4	4
17.	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	4	4	4
19.	4	4	4	4	5	5
20.	5	5	5	5	4	4
21.	4	4	4	5	5	5
22.	4	4	4	5	4	5
23.	5	4	4	4	4	4
24.	5	5	5	5	5	5
25.	5	4	4	4	4	4
26.	5	5	4	4	5	4
27.	4	4	4	4	4	4
28.	5	5	4	4	5	4
29.	5	4	4	4	4	5
30.	5	5	5	5	5	5
31.	5	5	5	5	4	5
32.	4	4	4	4	4	4
33.	5	5	5	5	5	5
34.	4	4	4	4	4	5
35.	4	4	4	4	4	5
36.	5	5	5	5	5	4
37.	4	4	4	4	4	4
38.	5	5	5	5	5	5
39.	4	4	4	4	4	4
40.	5	5	5	4	5	5
41.	4	5	4	5	4	4
42.	4	4	4	4	4	4
43.	5	5	5	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	4
45.	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	3	3	3	3

48.	3	3	3	3	3	3
49.	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4
52.	3	3	3	3	3	3
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	4	4
56.	5	5	5	5	5	5
57.	3	3	3	3	3	3
58.	5	5	5	5	5	5
59.	4	5	3	3	3	3
60.	4	4	4	4	4	4
61.	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	5	5	4	5
63.	4	4	4	4	4	4
64.	5	5	5	5	5	5
65.	4	4	4	4	4	4
66.	5	5	5	5	5	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	3	3	3	3
69.	3	3	3	3	3	3
70.	4	4	4	4	4	4
71.	4	4	4	4	4	4
72.	4	4	4	4	4	4
73.	3	3	3	3	3	3
74.	5	5	5	5	5	5
75.	5	5	5	5	5	5
76.	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	5	5	5	5
78.	3	3	3	3	3	3
79.	5	5	4	4	5	4