

## **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)**

Memed Erwansyah<sup>1</sup>, Hj. Sulastini<sup>2</sup>, Hereyanto<sup>2</sup>

1. Mahasiswa Megister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Megister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin  
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123  
Telp/Fax (0511) 3304595, 3304968 memederwansyah68@gmail. Com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study to prove the influence of Competence ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ) and the Working Environment ( $X_3$ ) on Employee Performance ( $Y$ ).*

*Location Research Office PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Branch Muara Teweh, North Barito, with the size a sample of 33 employees by sampling.*

*Obtained the value arithmetic competence variabel equal to 2,051, work discipline variabel equal to 2,202 and work environment variabel equal to 2,369 with t table equal to 2,045 and F count equal to 23,893 and F table equal to 2,934.*

*The result of study showed that by parsial competence variable, work discipline, and work environment variable to have an effect on the signifikan to employee performance variable And oslo by simultan of employee competence variable, work discipline dan work environment to have an effect on by signifikan to employee performance variabel.*

*Keywords : Competence, Work Discipline, Work Environment and Performance*

### **1. Latar Belakang**

Kondisi sosial masyarakat suatu negara yang semakin tumbuh seiring dengan keberhasilan pembangunan menyebabkan tingkat kesejahteraan meningkat akibatnya terjadi pergeseran akan kebutuhan yang harus dipenuhi, yang semula hanya kebutuhan primer (kebutuh pokok) meningkat ke kebutuhan sekunder bahkan kebutuhan tertier atau kebutuhan jasa.

Industri jasa antara lain jasa perbankan mempunyai peluang bisnis yang semakin luas dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, masyarakat semakin disibukan dengan beragam kegiatan sehingga memerlukan produk maupun pelayanan yang praktis, cepat untuk memenuhi kebutuhannya.

Perbankan saat ini menghadapi kondisi persaingan yang ketat, untuk dapat bertahan terhadap persaingan, serta tujuan utama perusahaan perbankan yakni untuk mendapatkan keuntungan, karena itulah diperlukan Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja perusahaan, Sumber daya manusia memberikan peran dalam pencapaian keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu arah dan jalannya suatu

perusahaan, sumber daya manusia yang baik serta mempunyai kompetensi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang mendukung, akan dapat menunjang kemampuan perusahaan untuk berkembang dan mempertahankan eksistensinya untuk dapat menghadapi persaingan.

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting, dan membuat sumber daya lainnya bekerja, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak bekerja serta kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi, karena itulah sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Manajemen meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, PT. Bankj Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Muara Teweh tidak selamanya berjalan lancar, dengan jumlah pegawai 33 prang, sangat diperlukan peran manajemen dalam mengerakan pegawai dalam upaya sinergis untuk mencapai target yang dibebankan ke kantor cabang tersebut, pemahaman terhadap kompetensi, disiplin kerja

dan lingkungan kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan akan tercapai target perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh mengenai kurang memuaskannya kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari pencapaian bisnis yang belum sesuai target yang diharapkan, pada pencapaian tahun 2016 untuk penghimpunan dana pihak ketiga dalam bentuk simpanan tercapai 98,48% dari target yang ditetapkan, penyaluran kredit untuk sektor bisnis banking tercapai 106,02% dari target, sedangkan sektor kredit konsumen tercapai 97,29% dari target, pencapaian terhadap penghimpunan dana pihak ketiga dalam bentuk simpanan dan penyaluran kredit konsumen retail belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan tahun 2016.

Masalah lain yang dihadapi yakni dibidang pelayanan, hal ini ditunjukkan belum tercapainya indeks layanan tahun 2016 dengan yudisium 3,07 jauh dari target sebesar 5, hal ini dikarenakan pada faktor kompetensi pegawai masih belum dirasa memadai, ini dilihat masih banyaknya keluhan dari nasabah terkait dengan lambannya proses transaksi, penyebabnya sebagian besar pegawai tergolong baru, yang mempunyai tingkat pengetahuan yang minim, pengalaman transaksi yang masih kurang, kerjasama tim yang belum optimal sehingga belum cukup memadai untuk menunjang kinerjanya dalam perusahaan,

Faktor disiplin kerja yang dinilai masih rendah dimana absen pagi, istirahat dan pulang belum sesuai ketentuan jam datang, istirahat dan pulang, ketaatan terhadap peraturan yang perlu ditingkatkan sehingga dapat diminimalisir pelanggaran terhadap penggunaan pakaian seragam, penggunaan tanda pengenal, penyelesaian pekerjaan yang masih lamban, perawatan atas peralatan kantor yang masih kurang yang mengakibatkan cepat rusaknya peralatan tersebut, masih dijumpainya peralatan kantor yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

Faktor lingkungan kerja yang dinilai masih belum optimal ini dilihat dari kurang bersih dan rapi lingkungan kerja disekitar pegawai, kenyamanan, kesejukan dan penerangan yang belum optimal, hubungan komunikasi pegawai dengan atasan dan rekan sekerja yang dirasa perlu ditingkatkan, kelengkapan formulir belum lengkap.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. BNI(Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Provinsi Kalimantan Tengah, Penelitian ini penting dilakukan karena menyadari semakin meningkatnya persaingan antar bank di Kabupaten Barito Utara, dan salah satu kunci keberhasilan memenangkan persaingan dan eksistensi bank yakni kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja.

## **2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh antara variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Muara Teweh.
2. Pengaruh antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Muara Teweh.
3. Pengaruh antara variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Muara Teweh.
4. Pengaruh antara variabel kompetensi, disiplin kerja serta lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh

## **3. Tinjauan Teori**

Sumber daya manusia, sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi, (Wirawan, (2009).

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja, tanpaat sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, (Simamora, 2006).

Menurut Amstrong dan Baron (1998), kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan

bagaimana orang berperilaku ketika menjalankan perannya dengan baik.

Menurut Marwansyah (2014), kompetensi merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Wibowo (dalam Abdullah, 2014) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Suwardji, dkk (2012), kompetensi sangatlah penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan sukses. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melaksanakan pekerjaan diharapkan dapat memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya.

Indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan perusahaan antara lain (Ruky, 2006) :

- 1) Karakter pribadi, merupakan karakteristik fisik dan reaksi atau respon dilakukan secara konsisten atas suatu situasi atau informasi.
- 2) Konsep diri, merupakan perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3) Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik dan mental tertentu.
- 5) Motivasi kerja, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan dikehendaki seseorang, yang akan mengarahkan, membimbing dan memilih perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja yakni kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, (Sinambela, 2012).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2009).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan, bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan keancaman pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah, ini membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009).

Menurut Soejono (2000) di dalam Rozi Fadillah (2016), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor sekaligus indikator disiplin kerja yakni :

1. Ketepatan waktu, karyawan datang, istirahat dan pulang kerja tepat waktu, tertib dan teratur, dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, merupakan sikap kehati-hatian dalam memanfaatkan peralatan kantor, mewujudkan seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor tidak mudah rusak.
3. Tanggung jawab yang tinggi, merupakan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas di dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, merupakan ketaatan dalam menggunakan tanda pengenalan karyawan, membuat izin bila tidak masuk kerja, merupakan cerminan disiplin kerja yang tinggi.
5. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja,

lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. (Kasmir, 2016).

Lingkungan kerja suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik atau non fisik dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja (Supardi, 2003).

Menurut Nitisemito (1982) di dalam Windi Desyana dkk 2014 bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator yakni :

- 1) Suasana kerja, karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, dan nyaman yang meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja, suhu yang cukup, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja, hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir, tersedianya fasilitas kerja lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam bekerja.

Kinerja secara sederhana mempunyai pengertian yang merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja yakni hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama, (Mangkuprawira, 2012).

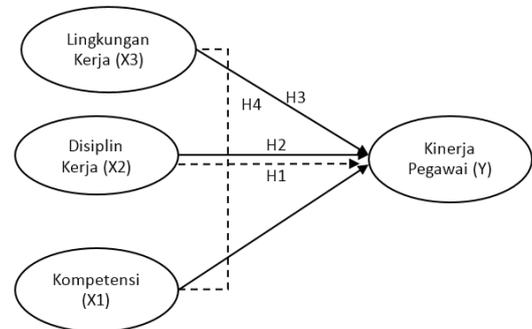
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suryadi Prawirosentono, 1999).

Menurut John Bernadi (1993), menyebutkan ada enam dimensi yang

digunakan mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

1. Kualitas, hasil aktivitas yang mendekati sempurna, artinya menyesuaikan beberapa cara ideal untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang didapat yang disebutkan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan (tepat waktu) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, merupakan penggunaan sumber daya organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan, mengurangi kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan melaksanakan fungsinya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta campur tangan pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, merupakan komitmen kerja dari karyawan terhadap perusahaan, tanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai keinginan yang ditetapkan perusahaan.

#### 4. Model Penelitian



Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diuji kebenarannya, berdasarkan model penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H.1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.
- H.2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk

Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

H.3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

H.4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara silmultan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

### 5. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, objek penelitian adalah pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan tipe Ekplanatory, penelitian ini berusaha menjelaskan serta menyoroiti hubungan antara variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, di samping untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Objek penelitian yang kecil disebut sebagai sampel total, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian. (M. Burhan Bungin, 2005)

Penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, yang berjumlah 33 orang tidak termasuk peneliti.

Tabel. 1 Responden Penelitian

No	Nama Unit	Populasi (N) orang	Sampel (n) orang
1	PT.BNI(Persero)Tbk KCU Muara Teweh	33	33
	Jumlah	33	33

Sumber : Data diolah 2016

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metoda Sampel Total yakni keseluruhan populasi merangkap

sebagai sampel penelitian.(M. Burhan Bungin, 2005),

### 6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel. 2. Nilai t hitung persamaan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16,032	3,958		4,051	,000
Kompetensi Pegawai (X1)	,289	,141	,298	2,051	,049
Disiplin Kerja (X2)	,369	,168	,347	2,202	,036
Lingkungan Kerja (X3)	,251	,106	,319	2,369	,025

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel tersebut di atas didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 16,032 + 0,289X_1 + 0,369X_2 + 0,251X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub> = Variabel Independen

a = Nilai konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

Penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 16,032 artinya jika kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 16,032 satuan.
- Koefisien regresi variabel kompetensi pegawai sebesar 0,289, artinya jika kompetensi pegawai mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,289 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,369 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,251 artinya jika kompetensi pegawai mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja

pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Pengujian signifikan atau tidaknya secara parsial pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung statistik dengan t tabel. Nilai t tabel untuk pengujian hipotesis ditentukan dengan cara jumlah sampel tabel distribusi t pada  $\alpha = 5\%$  (2,5% uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $33-3-1 = 29$ , dimana  $n$ = jumlah data,  $k$ = jumlah variabel independen, dengan pengujian 2 sisi signifikansi = 0,025, diperoleh t tabel sebesar 2,045.

Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Pengujian koefisien regresi parsial (t-test) variabel kompetensi pegawai ( $X_1$ )**

Hipotesis yang dibentuk adalah

$H_0$  = Variabel kompetensi pegawai ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a$  = Variabel kompetensi pegawai ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05.

t hitung kompetensi pegawai sebesar 2,051.

Berdasarkan hasil t hitung, pada tabel nilai t hitung persamaan regresi linier berganda di atas disebutkan t hitung variabel kompetensi pegawai sebesar 2,051, t tabel sebesar 2,045 menunjukkan t hitung  $>$  t tabel atau  $2,051 > 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak. Karena t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau semakin meningkat kompetensi pegawai semakin meningkat pula kinerja pegawai.

**Pengujian koefisien regresi parsial (t-test) variabel disiplin kerja ( $X_2$ )**

Hipotesis yang dibentuk adalah

$H_0$  = Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a$  = Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05.

t hitung disiplin kerja sebesar 2,202.

Berdasarkan hasil t hitung, pada tabel nilai t hitung persamaan regresi linier berganda di atas disebutkan t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,202, t tabel sebesar 2,045 menunjukkan t hitung  $>$  t tabel atau  $2,202 > 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak. Karena t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau semakin meningkat disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja pegawai.

**Pengujian koefisien regresi parsial (t-test) variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )**

Hipotesis yang dibentuk adalah

$H_0$  = Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a$  = Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05.

t hitung lingkungan kerja sebesar 2,369.

Berdasarkan hasil t hitung, pada tabel nilai t hitung persamaan regresi linier berganda di atas disebutkan t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,369, t tabel sebesar 2,045 menunjukkan t hitung  $>$  t tabel atau  $2,369 > 2,045$ , maka  $H_0$  ditolak. Karena t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai atau semakin meningkat lingkungan kerja semakin meningkat pula kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Regresi Simultan (F-test)**

Uji koefisien regresi simultan (F-test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel sebagai berikut :  
Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149,554	3	49,851	23,893	,000 <sup>b</sup>
Residual	60,507	29	2,086		
Total	210,061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Kompetensi Pegawai ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ )

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pegawai ( $X_1$ ), disiplin kerja

( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

$H_a$  = Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pegawai ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tingkat signifikansi menggunakan 0.05.

F hitung sebesar 23,893.

F tabel sebagai berikut :

Menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau 4-1 = 3 dan df 2 (n-k-1) atau 33-3-1 = 29, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,934.

Berdasarkan hasil F hitung, pada tabel hasil uji F dimana nilai F hitung > F tabel atau 23,893 > 2,934, maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 7. Keterbatasan Penelitian

Bahwa penelitian ini hanya meneliti variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan perhitungan statistik berpengaruh sebesar 68,2 % yang artinya masih terdapat variabel lain sebesar 31,8 % yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Muara Teweh yang belum dilakukan penelitian.

## 8. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Kompetensi pegawai memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai 2,051 > 2.045 dengan pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9%.
2. Disiplin kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai 2,202 > 2.045 dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%.
3. Lingkungan kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai 2,369 > 2.045 dengan pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%.

4. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai 23,893 > 2,934 dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini., 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta, PT. Rineke Cipta
- Abdullah, Ma'ruf, M, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Amstrong, M and Baron, 1998, *Perfect Management Institute of Personal and Development*, London
- Ayu Made Adnyaningsih, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jane Susila (2016), *Pengaruh Kompetensi Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, e-Jurnal Bisma Universitas, Jurusan Manajemen, Volume 4 tahun 2016, Pendidikan Ganesha.
- Bernadi, H, John dan Joyce E.A Russel (1993), *Human Resource Management*, Internasional edition, Singaputa: Mc Graw Hill, Inc
- Deborah Regina Tabita Kasenda, Rita Taroreh, Lucky Dotulong (2016), *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SULUTGO Cabang Kawangkoan*, Jurnal Volume 16 No. 02
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, (2015), *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*, JMK Volume 17, No. 2, September 2015, 135-144, ISSN 1411-1438 print/ISSN 2338-8234 online
- Faradisha R. Papatungan, 2013, *Motivasi Jenjang karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang CALACA*, Jurnal EBBA Vol 1 No. 4 ISSN 2303-1174.
- Febriani, T & Indrawati, D, 2013, *Pengaruh motivasi, kompensasi, seta lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan hotel*

- The Niche Bali*, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Handoko, Hani T, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, P dan Thoah, N, 2008, *Kompetensi Plus*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, (2016), *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, e-Jurnal Bisma Universitas, Jurusan Manajemen, Volume 4 tahun 2016, Pendidikan Ganesha
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Depok, Rajagrafindo Persada PT.
- Kotler,P., 2003, *Marketing Management*, 11th Edition, New Jersey, Prentice Hall, Inc, Upper Saddle River
- Mangkuprawira, Syarif, 2012, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Galia Indonesia.
- Makridakis, Spyros., S.C. Wheelwright dan V.E. McGee., 1999, *Metode dan Aplikasi Peramalan*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- M. Ma'ruf Abdullah, H, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Sleman, Yogyakarta, Aswaja Pressindo, Sleman.
- M. Burhan Bungin, H. 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*, Jakarta, Penerbit Kencana Prenadamedia Group.
- Moehersono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada.
- Marwansyah, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta, ALFABETA, CV.
- Meri Revita, 2015, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Meneral Kabupaten Sigi*, e-jurnal Katalogis, Wolume 3 Nomor 9, September 2015, ISSN: 2303-2019.
- Nurchahyo, A, 2011, *Analisa Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan*, Jurnal Eksis 7 (2) 1972-1982
- Nitisemito, 2001, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Rineka Cipta
- Prawirosentono, Suryadi, 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Putra, I Wayan Indra, 2014, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Hamarapathy Resort*, Jurnal Manajemen, Hal 2-5
- Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, (2015), *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-Cola*, e-Jurnal Bisma Universitas, Jurusan Manajemen, Volume 3 tahun 2015, Pendidikan Ganesha
- Rivai, V & Sagala, J, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, Vico Wentri, 2013, *Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*, Jurnal EMTSA Volume 1, No.4, Hal.1042-1052
- Ruky, A, 2006, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Cetakan kedua, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Robbins, SP dan Judge. (2007), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba
- Rozi Fadillah, 2016, *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin*, Tesis, Magister Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin
- Sinambela, Poltak, Lijan, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sinambela, Poltak, Lijan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta, Bumi Aksara, PT
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN.

- Siregar, Syofian. (2014), *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing berbasis kompetensi SDM*, Yogyakarta, Andi Offset, CV.
- Supardi, 2003, *Kinerja Karyawan. The Global Source For Summaries Reviews & Reviews*, SHVOONG.com, Jakarta, Ghalia
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pradana Mulia Group.
- Silva, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016), *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, e-jurnal Bisma Universitas, Jurusan Manajemen, Volume 4 tahun 2016, Pendidikan Ganesha
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Predana Media Group
- Susilo, Willy, 2001, *Audit SDM, Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta*
- Sugiono, 2003, Cetakan kelima, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Pimpinan Organisasi/Perusahaan*, Bandung, Percetakan Gema Amini.
- Susi Hendrani, Yulia Efni dan Arika Fitriani, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*, Jurnal, Vol 5, No.2, Pkbis
- Suswardji, E, Hasbullah, R, Albatross, E, 2012, *Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*, Jurnal Manajemen, Volume 10, No. 1, Hal 955-979
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Yasa, S & Utama, M, 2014, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran*, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(3) 609-625