

Artikel praterbit\_Archive\_Taris  
Dwi  
Wulandari\_192010200102.pdf  
*by*

---

**Submission date:** 14-Aug-2023 08:20AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2145402405

**File name:** Artikel praterbit\_Archive\_Taris Dwi Wulandari\_192010200102.pdf (891.95K)

**Word count:** 5992

**Character count:** 37358

## *The Role of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance At Bank BNI in Sidoarjo*

### **Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo**

Taris Dwi Wulandari <sup>1)</sup>, Kumara Adji Kusuma <sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
192010200102@umsida.ac.id adji@umsida.ac.id

**Abstract.** *Human Resources is important aspect in the company so goals can be achieved. Human resources management needs to monitor the effectiveness of their employees, the timeline to completing the job, knowledge possessed and the discipline of employees based on company regulations. This study aims to examine the role of competence, work discipline, work environment on employee performance at Bank BNI in Sidoarjo. The type of research used is quantitative, is research in the form of numbers that will be analyzed using statistics. Data collection technique by distributing questionnaires included on Google Form to specific respondent. The assessment of questionnaire indicators used five likert scales. There are two types of variables in this study, there are independent variable and dependent variable. The dependent variable on this study is employee performance. While the independent variable is competence (X1), work discipline (X2) and work environment (X3). The results of the research and discussion are processed using SPSS statistics 25 software which can be concluded in the form of : 1. There is a role of competence on employee performance, 2) There is a role of work discipline on employee performance and 3) There is a role of work environment on employee performance*

**Keywords** Competence, Work Discipline, Work Environment and Employee

**Abstrak** Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek penting didalam perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Manajemen SDM perlu mengawasi efektivitas karyawannya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki serta kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI di Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu penelitian berupa angka yang akan dianalisis menggunakan statistik. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisioner yang dicantumkan didalam google form kepada responden yang telah ditentukan. Penilaian indikator kuisioner menggunakan lima skala likert. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel dependen dalam penelitian adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian adalah Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Hasil penelitian dan pembahasan diolah menggunakan software SPSS Statistics 25 yang dapat ditarik kesimpulan berupa : 1) Adanya peranan kompetensi terhadap kinerja karyawan 2) Adanya peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan 3) Adanya peranan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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

### **I. PENDAHULUAN**

Bank merupakan lembaga keuangan yang memegang peranan penting dalam bidang sosial ekonomi. Apalagi sektor perbankan merupakan salah satu perusahaan yang diperhatikan oleh masyarakat dan harus dibakukan untuk menyajikan laporan keuangan dikarenakan masyarakat juga ingin mengetahui informasi tentang status bank tempat mereka menabung agar dapat membandingkan, menganalisis, menarik kesimpulan tentang bank tersebut [1].

Sumber daya manusia ialah faktor penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam jangkauan karyawan, karyawan dan pekerja lainnya untuk mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur keseimbangan serta peranan tenaga kerja agar dapat mengatur pencapaian tujuan pegawai secara efektif dan efisien. Dan sumber daya manusia adalah yang dapat menggerakkan semua aset organisasi lainnya [2]. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi didirikan di atas berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kemaslahatan umat. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia. Ini adalah keinginan semua organisasi untuk memiliki karyawan yang baik dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, kinerja dapat menunjang kesuksesan sebuah organisasi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat menciptakan

kegagalan. Untuk dapat menyelesaikan tugas ini, perlu memperhatikan aspek-aspek seperti disiplin kerja, kapasitas, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai indikator sumber daya manusia yang paling penting dan selalu berusaha untuk menciptakan organisasi yang efektif dan efisien.

Sektor perbankan berkembang sangat pesat di dunia termasuk di Indonesia salah satunya adalah Bank Indonesia (BNI) yang beroperasi di Indonesia dan sudah memiliki beberapa cabang di setiap daerah. Kegunaan utama perbankan Indonesia sebagai tempat penghimpun dan peyaluran dana masyarakat. Untuk mencapai tujuan perbankan tersebut, perlu diterapkan tambahan standar perilaku untuk mendukung pengelolaan sektor perbankan dalam hal disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai agar dapat tercapai kebijakan dan peraturan yang berlaku bagi pegawai dan dapat diterapkan. Karena pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan perlu untuk fokus pada karyawan yang lebih teliti dalam tugas yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Bank BNI memiliki aturan-aturan yang berlaku dan wajib diterapkan oleh lembaga yaitu aturan-aturan yang berkaitan dengan kedisiplinan, serta kenyamanan dalam bekerja dilihat dari lingkungan kerjanya dan kompetensi untuk memahami keterampilan setiap pegawai [3]. perlu melihat seberapa kompetensi pegawai serta disiplin pegawainya, karena tanpa disiplin yang baik, kompetensi yang memadai, serta lingkungan yang nyaman, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada Setiap perusahaan kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada kedisiplinan bank negara Indonesia (BNI) yaitu keterlambatan kerja karyawan, terdapat karyawan yang masih menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mereka. sehingga hal ini menyebabkan karyawan yang belum bisa mengumpulkan tugasnya secara tepat waktu dan dapat menimbulkan penurunan kinerja yang mengakibatkan target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.

Fenomena pada kompetensi ialah kemampuan staff yang masih kurang maksimal dalam menyusun laporan keuangan, staff bank yang lengah dalam melayani pelanggan dikarenakan pelanggan yang ramai, dan untuk karyawan baru masih ada yang kesulitan beradaptasi dengan pemahaman pada penggunaan teknologi digital.

Selain itu, fenomena dari lingkungan kerja yaitu adanya ruang kerja yang masih kurang luas pada bagian back office dan marketing dikarenakan ada penambahan pegawai tetapi ruangan belum ada perluasan yang dapat membatasi pergerakan saat bekerja serta dapat membuat kurang nyaman.

Fenomena lainnya terhadap kinerja karyawan yaitu masih adanya pegawai yang terlambat dalam penyampaian pelaporan mingguan, dan masih ada karyawan yang belum memenuhi target pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang akurat dari pelaksanaan tugasnya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu yang dapat penulis gunakan sebagai peluang bagi penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Penelitian yang dilakukan oleh D.Pratiwi, 2017 [4] terdapat pengaruh positif antar variabel namun terdapat celah pada penelitian tersebut yakni peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, sedangkan dari penelitian saat ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Penelitian yang dilakukan oleh E.N Viviana and Haryani, 2018 [9] sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini dan menunjukkan pengaruh positif setiap variabelnya akan tetapi terdapat celah pada penelitian tersebut yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini memakai teknik purposive sampling yaitu hanya beberapa orang karyawan tetap pada bank BNI. Dalam penelitian W.L. Septyanti, 2022 [10], menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun terdapat celah dalam penelitian tersebut yaitu peneliti menggunakan responden sebanyak 47 karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini dikembangkan dengan menggunakan responden sebanyak 100 karyawan.

**Rumusan Masalah :** Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah peranan kompetensi, disiplin kerja, dan work environment terhadap kinerja karyawan pada bank BNI di Sidoarjo.

**Pertanyaan Penelitian :** Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan work environment berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BNI di Sidoarjo?

**Kategori SDGs:** Penelitian yang berjudul “ peran kompetensi, disiplin kerja, dan work environment terhadap kinerja karyawan pada bank BNI di Sidoarjo” sesuai dengan kategori SDGs poin ke 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak, yang terlampir pada <https://sdgs.un.org/goals>

## LITERATURE REVIEW

### Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan maupun tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Davis dan Mestrom percaya bahwa kompetensi dilihat dari perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia [4]. Adapun indikator kompetensi meliputi indikator-indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai [12]:

1. Karakter pribadi, sifat fisik yang tercermin dalam respons mereka terhadap suatu situasi atau informasi secara konsisten.
2. Konsep diri seseorang, adalah sekumpulan keyakinan atau gambaran diri tentang diri mereka sendiri.
3. Pengetahuan seseorang, adalah informasi yang mereka miliki tentang detail tertentu.
4. Keterampilan, kapasitas untuk melakukan tugas mental dan fisik tertentu.
5. Motivasi kerja, adalah sesuatu yang diyakini dan diharapkan oleh seseorang yang akan mengarahkan dan memilih perilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Kompetensi merupakan suatu keahlian untuk melaksanakan sebuah pekerjaan maupun tugas yang dilandasi ketrampilan dan pengetahuan. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh D.Patiwi, 2017 [4].

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryo, disiplin kerja adalah sikap menghormati dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta memenuhi tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya [13]. Dalam Rozi Fadillah, Soejono menyebutkan indikator disiplin sebagai faktor dan indikator yang mempengaruhi disiplin kerja [14]:

1. Ketepatan waktu, perwakilan pulang pergi tepat waktu, efisien dan terkoordinasi, yang dapat digambarkan sebagai disiplin kerja
2. Agar peralatan kantor tidak mudah rusak, pastikan digunakan dengan benar, hati-hati, dan oleh orang yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Mematuhi peraturan tempat kerja, seperti menggunakan identifikasi karyawan dan mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja, menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan pada perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh E.N Viviana and Haryani, 2018 [9].

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal-hal disekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayati, lingkungan kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu dan tim, dimana metode kerjanya baik atau buruk dalam melaksanakan tugas [15]. Indikator Lingkungan Tempat kerja, menurut Nitisemito, antara lain [16]:

1. Suasana kerja, lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan atau pencahayaan yang jelas, kebisingan yang rendah, keamanan dalam bekerja, dan suhu yang memadai, dapat berdampak pada kinerja karyawan.
2. Hubungan dengan rekan kerja, salah satu faktor yang dapat berdampak pada kinerja pekerja adalah seberapa baik hubungan mereka dengan rekan kerja terutama jika hubungan tersebut positif dan bebas dari permusuhan
3. Tersedianya fasilitas kerja, salah satu penunjang kelancaran pekerjaan adalah tersedianya fasilitas kerja dan peralatan yang diperlukan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan hal penting dalam bisnis karena berdampak pada kinerja karyawan saat bekerja. lingkungan kerja yang nyaman dapat memengaruhi hasil kerja karyawannya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Pernyataan diatas didukung oleh penelitian W.L. Septyanti, 2022 [10].

### Kinerja Karyawn

Kinerja karyawan ialah kegiatan yang ditampilkan oleh setiap individu, peluang kerja yang didapat oleh karyawan berdasarkan jabatan pada tempat kerja, dan kesuksesan seseorang dalam memenuhi pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Menurut definisi Rivai dan Sagala, kinerja disebutkan dengan perlakuan yang diberikan pada pegawai sebagai manifestasi kinerja yang termasuk dalam jabatannya di kantor [17] John Bernadi mengatakan untuk mengukur indikator kinerja pegawai, terdapat enam dimensi yaitu [18]:

1. Kualitas, pendekatan ideal untuk mencapai tujuan yang diantisipasi dari aktivitas disebut sebagai kualitas, atau hasil yang hampir sempurna.
2. Ketepatan waktu, kemampuan untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin untuk meluangkan waktu untuk aktivitas lain.
3. Kemandirian karyawan, atau kemampuan untuk bertindak sendiri untuk menyelesaikan tugas tanpa bantuan atau campur tangan orang lain untuk menghindari hasil negatif.
4. Komitmen kerja, merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kewajiban untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh D.Pратиwi, 2017 [4], E.N Viviana and Haryani, 2018 [9], W.L. Septyanti, 2022 [10] mengatakan bahwa adanya kinerja karyawan memiliki pengaruh penting dalam diri setiap karyawan agar mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan tugas maupun pekerjaan yang telah diberikan.

## II. METODE

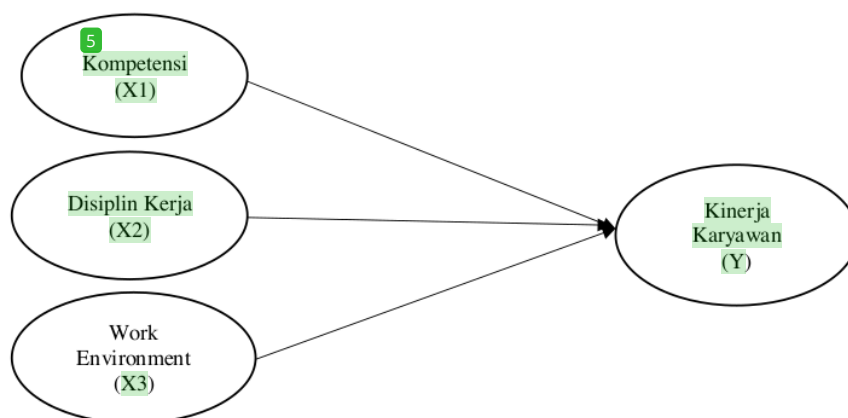
Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini berupa angka-angka yang akan dianalisis dalam menggunakan statistik [19]. Penelitian kuantitatif ini menggunakan penelitian kausal dengan melihat sebab akibat dari hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini variabel independet (bebas) yaitu Kompetensi sebagai (X1), Disiplin kerja sebagai (X2), Work environment sebagai (X3) sedangkan variabel dependent (terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).

Lokasi penelitian ini berada pada Jl. Jenggolo No.47, Pucang, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61219. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bank BNI di Sidoarjo. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Sumber data yang dikumpulkan oleh penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan menyebarkan kuisioner dari google form. Penilaian kuisioner yang diberikan kepada responden dihitung dengan nilai bobot jadi jawaban yang akan diperoleh akan diukur dengan skala likert. Dengan menggunakan diperoleh dari indikator variabel dengan 5 skala yaitu : skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (sangat tidak setuju), dan skala 5 (sangat setuju). Sedangkan sumber sekunder yang diperoleh dari data yang relevan

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert yang kemudian akan dilanjutkan dengan melakukan beberapa uji yaitu : Uji Instrumen Penelitian (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linieritas). Uji linear berganda, Uji hipotesis (uji parsial (uji t), uji silmultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)) dengan menggunakan alat bantu software olah data yaitu SPSS statistics 25 untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel (Y)

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis :

- H<sub>1</sub> : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan  
 H<sub>3</sub> : Work Environment Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sebuah penelitian dapat dikatakan valid atau tidak. Jika instrumen dikatakan valid maka setiap pertanyaan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuisioner. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu *pearson colleration* dan nilai signifikansi. Yang pertama, jika R hitung > r tabel = valid dan yang kedua berdasarkan nilai sig, jika Sig 2 tailed < 0,05 = valid. Berikut hasil uji validitas menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Question	Sig 2 tailed	Pearson (r tabel = 0,195)	Inf
Kompetensi (X1)	1	0,000	0,704	Valid
	2	0,000	0,757	Valid
	3	0,000	0,813	Valid
	4	0,000	0,562	Valid
	6	0,000	0,682	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,000	0,837	Valid
	2	0,000	0,915	Valid
	3	0,000	0,932	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,000	0,795	Valid
	2	0,000	0,818	Valid
	3	0,000	0,889	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	0,820	Valid
	2	0,000	0,906	Valid
	3	0,000	0,913	Valid
	4	0,000	0,747	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item kuisioner pada masing-masing variabel sesuai dengan kriteria uji validitas. Kesimpulannya adalah sampel sebanyak 101 responden menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan signifikansi  $<$  0,05 yang artinya bahwa semua indikator dapat dikatakan valid

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak. Hasil pengukuran yang dapat terpenuhi jika nilai *cronbach's alpha* lebih besari dari 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas :

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	.717	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	.873	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	.765	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	.867	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing item pertanyaan reliabel atau kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan tepat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui antara variabel independen dan dependen keduanya memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,46028955
Most Extreme Differences	Absolute	,054
	Positive	,054
	Negative	-,045
Test Statistic		,054
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah data pada penelitian ini berdistribusi normal sehingga pengujian lainnya dapat dilanjutkan.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen. Dasar keputusan dilihat berdasarkan dua nilai yaitu VIF dan Tolerance. Jika Nilai VIF  $<$  10 dan nilai Tolerance  $>$  0,10.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,599	,377		1,589	,115		
	KOMPETENSI	,072	,023	,067	3,159	,002	,628	1,592
	DISIPLIN KERJA	1,116	,024	,939	46,225	,000	,683	1,465
	LINGKUNGAN KERJA	,048	,020	,042	2,372	,020	,898	1,114

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga data yang telah dikumpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel linier secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan antara dua variabel. Dasar pengambilan keputusan yang harus dipenuhi adalah jika nilai *Deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear. Berikut hasil uji linearitas yang telah dilakukan :

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from linearity</i>	Keterangan
Kompetensi	0,052	Linear
Disiplin Kerja	0,063	Linear
Lingkungan Kerja	0,128	Linear

Sumber : Data diolah, 2023

Seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,05 sehingga masing-masing variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja memiliki hubungan yang linear terhadap kinerja karyawan

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,599	,377		1,589	,115
	KOMPETENSI	,072	,023	,067	3,159	,002
	DISIPLIN KERJA	1,116	,024	,939	46,225	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,048	,020	,042	2,372	,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat dibentuk persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 0,599 + 0,072X_1 + 1,116X_2 + 0,048X_3 + e$$



## Interpretasi :

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 0,599. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen memiliki nilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,599
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,072. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kinerja karyawan dan kompetensi. Hal ini artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% juga. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja sebesar 1,116. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kinerja karyawan dan disiplin kerja. Hal ini artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% juga. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0,048. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Hal ini artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% juga. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dengan dependen.

## Uji Hipotesis

## Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung serta uji nilai signifikansi. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, jika menggunakan uji nilai signifikansi, maka apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh antar variabel. Dalam pengujian ini dapat menjawab hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut hasil uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,599	,377		1,589	,115
	KOMPETENSI	,072	,023	,067	3,159	,002
	DISIPLIN KERJA	1,116	,024	,939	46,225	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,048	,020	,042	2,372	,020

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah, 2023

Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan nilai df (*degree of freedom*) sebesar  $k=3$  dan  $df_2=n-k-1$  ( $101-3-1=97$ ) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985

## a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  : Peran kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Peran kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,159, dimana lebih besar dari t tabel 1,985. Apabila dilihat nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  : Peran disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_2$  : Peran disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 46,225, dimana lebih besar dari t tabel 1,985. Apabila dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima sehingga variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  : Peran lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_3$  : Peran lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,372, dimana lebih besar dari t tabel 1,985. Apabila dilihat nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil uji koefisien determinasi

**Tabel 9** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,986 <sup>a</sup>	,973	,972	,467

Sumber :data diolah, 2023

R square sebesar 0,973 atau sama dengan 97,3% yang artinya bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 97,3% sedangkan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## B. Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima. hasil ini dibuktikan melalui uji statistik deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel kompetensi yang menjelaskan bahwa meningkatnya kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawannya pada sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi maka akan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga target pekerjaan dapat terpenuhi. Kompetensi yang optimal sangatlah penting untuk diraih agar tujuan perusahaan dapat berjalan sukses seperti halnya bank BNI di Sidoarjo senantiasa melakukan evaluasi secara berkala disetiap jabatan agar dapat meningkatkan kinerja pada seorang karyawan. Salah satunya terkait pelayanan kepada nasabah yang dilakukan seorang teller. Seorang teller akan bertemu nasabah untuk melakukan transaksi keuangan dan teller bertanggung jawab untuk melayani dengan melakukan komunikasi yang baik, sabar dan murah senyum agar nasabah senang dengan pelayanan pada bank BNI. Oleh karena itu Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. seperti penelitian oleh Dian Pratiwi (2017) [5], Krisnawati dan Bagia (2021) [6] serta Vaidatul Aulia (2021) [7].

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima. hasil ini dibuktikan melalui uji statistik deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel disiplin kerja yang baik pada seorang karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan perusahaan seperti Pihak manajemen membentuk tim untuk mengawasi kedisiplinan karyawan bank BNI di Sidoarjo. Permasalahan presensi masuk dan pulang kerja yang harus diperhatikan agar produktivitas karyawan dapat terlaksana secara maksimal. Selain itu, pemimpin cabang memberikan ketegasan terkait peraturan perusahaan agar selalu ditaati serta memberikan sanksi bagi pelanggarnya. Adanya kepatuhan dan kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan peluang untuk mencapai target lebih cepat sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga. Karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. seperti penelitian oleh Muhamad Ekhsan (2019) [8], Viviana dan Haryani (2018) [9], prasetyo dan marliana (2019) [10].

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima. hasil ini dibuktikan melalui uji statistik deskriptif yang dilihat dari penelitian responden terhadap pernyataan variabel Lingkungan kerja

yang dapat menciptakan suasana nyaman dan senang akan berdampak baik pada karyawan tersebut, di Bank BNI mempunyai fasilitas yang nyaman serta ruangan yang dingin sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan Oleh perusahaan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dikemukakan oleh Limbong dkk (2022) [11], Septyanti dan Wahyuati (2022) [12] serta Andi Jusdiana dkk (2022) [13].

#### IV. SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan tentang Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki signifikansi 0,002 dimana lebih kecil dari 0,05. Besarnya beta 0,072 menunjukkan tanda positif, dimana jika kompetensi semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi juga. Hipotesis pertama dalam penelitian dapat diterima
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki signifikansi 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05. Besarnya beta 1,116 menunjukkan tanda positif, dimana jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi juga. Hipotesis kedua dalam penelitian dapat diterima
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki signifikansi 0,020 dimana lebih kecil dari 0,05. Besarnya beta 0,048 menunjukkan tanda positif, dimana jika lingkungan kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi juga. Hipotesis ketiga dalam penelitian dapat diterima

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini dituturkan yang pertama kepada Allah SWT karena telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan artikel ini serta kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, selain itu terima kasih penulis ucapkan atas dukungan dari orangtua, sahabat, rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

#### REFERENSI

- [1] C. Parwansah, R. Aprianto, Nasruddin and Supriyanto, "Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tetap Dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BNI Cabang Utama Lubuklinggau," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, vol. 1, no. 2, pp. 101-114, 2022.
- [2] M. S. Hasibuan, *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- [3] M. Erwansyah, Sulastini and Hereyanto, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Tewel Kabupaten Barito Utara)," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, pp. 32-40, 2018.
- [4] M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadameidia Group, 2018.
- [5] D. Pratiwi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar," *Jurnal Maker*, vol. 3, no. 1, pp. 73-81, 2017.
- [6] K. Krisnawati and I. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma : Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 29-38, 2021.
- [7] V. Aulia, "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi," *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 158-168, 2021.

- [8] M. Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, pp. 1-13, 2019.
- [9] E. N. Viviana and Haryani, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Karisma Semarang," *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, vol. 25, no. 45, pp. 52-68, 2018.
- [10] E. T. Prasetyo and P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 21-30, 2019.
- [11] S. Limbong, Solehudin and D. Supriyadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Jababeka Kabupaten Bekasi," *COSTING : Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 5, no. 2, pp. 1468-1484, 2022.
- [12] W. L. Septyanti and A. Wahyuati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, pp. 1-17, 2022.
- [13] A. J. Ahmad, Mappamiring and N. Mustari, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba," *Journal Unismuh*, vol. 3, no. 1, pp. 287-298, 2022.
- [14] A. D. Satedjo and S. Kempa, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tachnical Cabang Jayapura," *AGORA*, vol. 5, no. 3, 2017.
- [15] R. Fadillah, Sulastini and N. Hidayati, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin," *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, vol. 6, no. 1, pp. 1-9, 2017.
- [16] Hendra and E. B. Indriati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rawat Inap Siulak Gedang Kabupaten Kerinci," *Kolektivita*, vol. 5, no. 1, pp. 14-28, 2022.
- [17] Y. Liana, "Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Inspirasi : Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, vol. 17, no. 2, pp. 316-326, 2020.
- [18] W. L. Septyanti, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 11, no. 6, pp. 1-17, 2022.
- [19] A. Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- [20] S. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- [21] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2009.
- [22] Nitisemito, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- [23] Rivai and E. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- [24] H. J. Bernadi and J. E. Russel, *Human Resource Management*, Singapura: Mc Graw Hill, 1993.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Sidoarjo 13%  
Student Paper
- 2 Submitted to Universitas Putera Batam 1%  
Student Paper
- 3 Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa  
Jurai 1%  
Student Paper
- 4 Vinda Audhika Bellaudi, Suryadi Suryadi. 1%  
"Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja,  
Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan  
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT  
PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya", Jurnal  
Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022  
Publication
- 5 [jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id](http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id) 1%  
Internet Source
- 6 Lisnawati Lisnawati, Acep Samsudin, Dicky  
Jhoansyah. "Peran Locus of Control dan Stres  
Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan",

# Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019

Publication

---

7	<a href="http://archive.umsida.ac.id">archive.umsida.ac.id</a> Internet Source	1 %
8	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021 Publication	1 %
12	<a href="http://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://ppjp.ulm.ac.id">ppjp.ulm.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%