



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2294-2301

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Krisan Aprilla Br Tarigan¹, Rasmulia Sembiring², Winarto³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

krisanbrtarigan@gmail.com¹, rasmuliasembiring11@gmail.com², kleinmaarfijne@gmail.com³

ABSTRAK

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0,561 atau 56,1%, yang berarti pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasional Perusahaan perbankan. Sebagai lembaga keuangan yang fokus pada pelayanan masyarakat, kinerja karyawan memengaruhi kualitas layanan, kepercayaan pelanggan, dan reputasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai target bisnis seperti peningkatan portofolio kredit, pengelolaan risiko, dan pertumbuhan aset. Selain itu, kinerja yang baik juga mencerminkan profesionalisme karyawan dalam menjaga kepuasan nasabah dan memastikan pelayanan yang sesuai dengan standar operasional. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga daya saing perusahaan.

Pentingnya kinerja karyawan juga berkaitan dengan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik mampu menjalankan tugas dengan efektif, meminimalkan kesalahan, dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bagi Perusahaan perbankan, hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pengelolaan dana, percepatan proses kredit, dan penguatan hubungan dengan nasabah. Selain itu, kinerja karyawan yang optimal juga berkontribusi pada suasana kerja yang positif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan mendapatkan pelatihan, penghargaan, dan motivasi yang cukup untuk menjaga dan meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seorang individu untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Kompetensi yang tinggi pada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka karena dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang kompeten cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi yang relevan dengan tugas kerja juga memengaruhi tingkat kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya mendukung kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan dapat dilihat dari dampaknya pada penyelesaian tugas

secara efisien dan efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu mengatasi berbagai tantangan pekerjaan dengan baik, bahkan dalam situasi yang kompleks. Kompetensi juga menjadi dasar bagi karyawan untuk berinovasi, mengambil inisiatif, dan memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan yang kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang kompeten. Investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi melalui peningkatan daya saing dan produktivitas.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas kerja, serta mematuhi tanggung jawab mereka. Tingkat disiplin yang tinggi juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem disiplin yang jelas, adil, dan konsisten untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga terlihat dalam peningkatan produktivitas dan pengurangan kesalahan kerja. Karyawan yang disiplin lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga mampu mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, disiplin kerja yang baik menciptakan budaya kerja yang profesional, di mana setiap individu menghargai waktu dan tanggung jawab. Dalam jangka panjang, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa lebih terorganisasi dan mampu mencapai prestasi yang diinginkan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memberikan dampak positif pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan kualitas kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Kondisi kerja yang nyaman membantu karyawan fokus pada tugas tanpa terganggu oleh faktor eksternal yang tidak mendukung. Selain itu, hubungan yang harmonis di tempat kerja menciptakan sinergi dalam tim, sehingga mempermudah pencapaian target bersama. Lingkungan kerja yang mendukung juga mendorong kreativitas dan inovasi karyawan, yang menjadi nilai tambah bagi organisasi. Dengan demikian, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) “data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:80), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di kantor PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi yang berjumlah 53 karyawan.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81), “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi yang berjumlah 53 responden.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:296) “langkah yang paling utama dalam penelitian yaitu teknik pengumpulan data, karena mendapatkan data adalah tujuan utama dari sebuah penelitian”. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan menggunakan Teknik pengamatan (*observation*), kuesioner (angket), dan wawancara (*interview*).

1. Pengamatan (*Observation*)
 Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan peninjauan langsung ke lokasi penelitian untuk melihat langsung situasi dan keadaan yang sebenarnya dengan masalah yang ada.
2. Kuesioner
 Daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dan variabel penelitian. Kuisoner diberikan kepada responden yang merupakan pegawai di PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi.
3. Wawancara (*Interview*)
 Yaitu wawancara dilakukan secara langsung untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab guna mendapatkan data primer

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

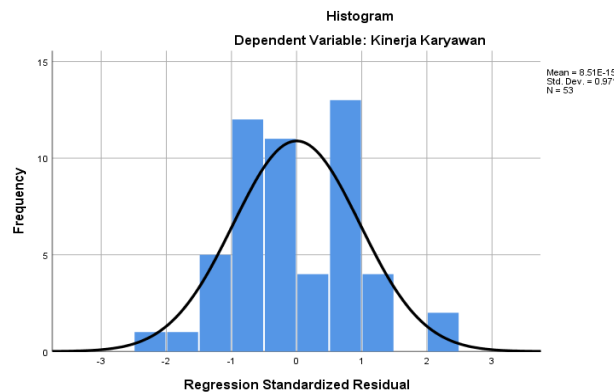
Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*.

Tabel 3.1
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13787239
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

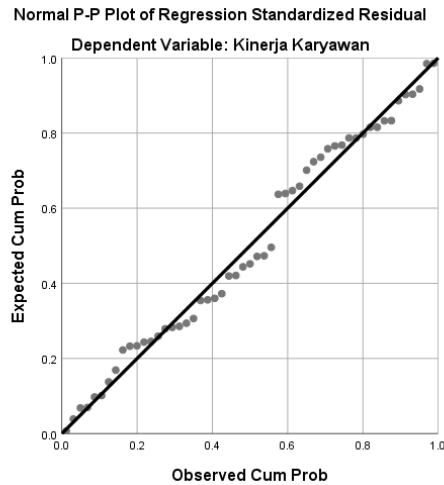
Berdasarkan Tabel 3.1 di atas diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 4.1
Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil Gambar 4.1 di atas terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 4.2.

Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan hasil Gambar 4.2 di atas terlihat bahwa data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.2

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.452	.335			
	Kompetensi	.145	.063	.212	.992	1.008
	Disiplin Kerja	.274	.043	.583	.986	1.014
	Lingkungan Kerja	.206	.048	.394	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas diketahui nilai *tolerance* dari masing masing variabel bebas sebesar 0,992, 0,986, dan 0,982, dan nilai VIF masing masing variabel bebas sebesar 1,008, 1,014, dan 1,018. Karena nilai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser dan uji heterokedastisitas.

Tabel 3.3

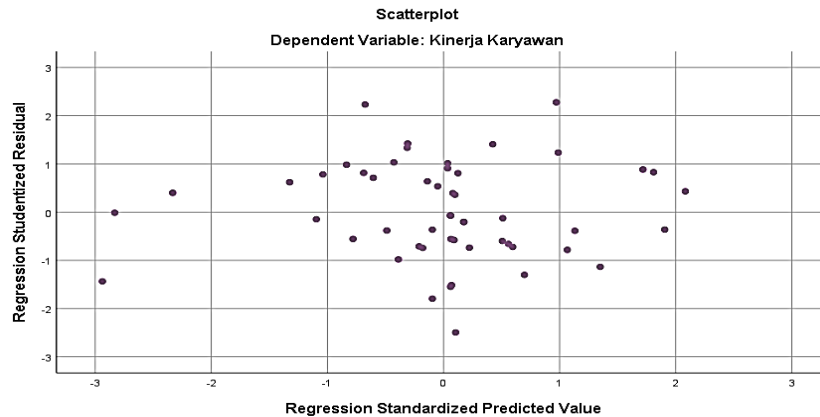
Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.135	.187		.723	.473
	Kompetensi	-.020	.035	-.080	-.560	.578
	Disiplin Kerja	.018	.024	.104	.729	.470
	Lingkungan Kerja	-.004	.027	-.022	-.153	.879

a. Dependent Variable: abs res

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0,578, 0,470, dan 0,879 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 4.3

Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 3.3, terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda

Tabel 3.4
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.452	.335		4.332	.000
	Kompetensi	.145	.063	.212	2.301	.026
	Disiplin Kerja	.274	.043	.583	6.305	.000
	Lingkungan Kerja	.206	.048	.394	4.247	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,452 + 0,145X_1 + 0,274X_2 + 0,206X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1,452 yang berarti jika variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,452.
2. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,145 yang berarti jika kompetensi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,145 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,274 yang berarti jika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,274 satuan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,206 yang berarti jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,206 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = \alpha / 2; n - k - 1$

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Seluruh Variabel

$\alpha = 5\%$
df = 0,05/2; 53-4 = 0,0025;49
sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009.

Tabel 3.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.452	.335		4.332	.000
	Kompetensi	.145	.063	.212	2.301	.026
	Disiplin Kerja	.274	.043	.583	6.305	.000
	Lingkungan Kerja	.206	.048	.394	4.247	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 2,301 > t tabel 2,009, dan nilai signifikansi sebesar 0,026 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 6,305 > t tabel 2,009, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4,247 > t tabel 2,009, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Rumus mencari F tabel adalah :

$$df 1 = k-1$$

$$df 2 = n-k$$

k = jumlah seluruh variabel

n = jumlah sampel penelitian

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df1) = (k-1) = 4 - 1 = 3

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df2) = (n-k) = 53 - 4 = 49 (2,79)

Tabel 3.6
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.403	3	.468	23.178	.000 ^b
	Residual	.988	49	.020		
	Total	2.391	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompetensi , Disiplin Kerja						

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 23,178 > 2,79 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.7
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.841>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1	.766 ^a	.587	.561	.142030280786616
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Kompetensi , Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,561 atau 56,1%, yang berarti pengaruh kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja dan gaya kepemimpinan karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan pola kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, komunikasi, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Diky Azis, Andhatu Achsa, Dan Khairul Ikhwan (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, mampu beradaptasi dengan perubahan, serta dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Selain itu, kompetensi yang baik juga berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, bimbingan, serta evaluasi berkala. Dengan demikian, PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang memadai untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta meningkatkan daya saing di industri perbankan.

3.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian I Made Agus Gita Wijaya Krisna, I Gusti Bagus Honor Satrya (2023) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, serta menjaga kualitas kerja yang optimal. Disiplin kerja juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi perlu terus menanamkan budaya disiplin di lingkungan kerja melalui kebijakan yang jelas, sistem pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki disiplin tinggi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan serta memastikan pencapaian tujuan bisnis yang lebih baik dalam industri perbankan.

3.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi. Kesumawati, I Nengah Suardhika dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, sangat berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan tempat kerja, ketersediaan fasilitas, hubungan antar karyawan, serta dukungan dari atasan menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung lebih fokus, bersemangat, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan tingkat *turnover* karyawan. Oleh karena itu, PT BPR Pijer Podi Kekelengen

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.841>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kantor Cabang Berastagi perlu terus berupaya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik dengan meningkatkan komunikasi, menyediakan fasilitas yang memadai, serta membangun budaya kerja yang harmonis. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

3.4.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT BPR Pijer Podi Kekelengen Kantor Cabang Berastagi, diketahui bahwa secara simultan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, menjadi dasar penting dalam menjalankan tugas secara efektif. Disiplin kerja yang tinggi tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab yang konsisten, sehingga mendukung pencapaian target kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Ketiga faktor ini jika dikelola dengan baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal, meningkatkan efisiensi, serta kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, memperkuat budaya disiplin, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan harmonis guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi sebesar $2,301 > t$ tabel $2,009$, dan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar $6,305 > t$ tabel $2,009$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar $4,247 > t$ tabel $2,009$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $23,178 > 2,79$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar $0,561$ atau $56,1\%$, yang berarti pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $56,1\%$, sedangkan sisanya $43,9\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Dessler, Garry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
2. Diky Azis, Andhatu Achsa, Dan Khairul Ikhwani. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Purworejo. Jurnal Inspirasi Ekonomi Vol. 4 No. 3 September 2022
3. Ida Ayu Agung Dewi Kesumawati, I Nengah Suardhika dan Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja. (2024). Pengaruh Kompetensi, Loyalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Pusaka Denpasar. Jurnal Emas Vol 5 Nomor 12 Desember 2024
4. I Made Agus Gita Wijaya Krisna, I Gusti Bagus Honor Satrya. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Parasari. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember 2023, 9 (23), 415-426
5. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Dan Pengembangan *Research Dan. Development*. Bandung : Alfabeta.
6. Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
7. Sunyoto, Danang. (2017). Dasar Dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).
8. Sutrisno, Edy. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Group.
9. Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
