

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS CABANG UTAMA SURABAYA 60000

Wahyu Lestari Septyanti
Lestariwahyu323@gmail.com
Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and examine how far the competence, work discipline, and work environment affected employees' performance at Surabaya Post Office, main branch 6000. The research was quantitative research with primary data, which was supported by questionnaires from respondents. Moreover, the data collection technique used saturated sampling technique. In line with that, there were 47 employees' respondents of Surabaya Post Office, main branch 6000 which fulfilled the criteria as research sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. According to the research result, which used t-analysis, it concluded that competence had a positive but insignificant effect on employees' performance at Surabaya Post Office, main branch 6000. On the other hand, work discipline had a positive and significant effect on employees' performance at Surabaya Post Office, main branch 6000. Likewise, work environment had a positive and significant effect on employees' performance at Surabaya Post Office, main branch 6000.

Keywords : competence, work discipline, work environment, employees' performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji seberapa besar Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuesioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 47 responden karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang menggunakan analisis uji t maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000, sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000.

Kata Kunci: kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur keseimbangan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mengatur terwujudnya tujuan pegawai.

Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 yang berlokasi di Jalan Kebun Rojo No. 10 Surabaya. Kantor Pos merupakan salah satu dari perusahaan layanan jasa yang bergerak dibidang jasa pengiriman meliputi pengiriman surat dan paket, serta memiliki layanan pembayaran untuk asuransi dan kredit. Saat ini sudah banyak perusahaan yang sama dalam

bidang layanan jasa pengiriman barang seperti JNE, JNT, TIKI, dan masih banyak yang lain. Ini membuat Kantor Pos harus dapat tetap bersaing dengan mereka, dengan tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan adanya kejadian itu kantor pos harus memikirkan solusi dan melakukan upaya-upaya guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga kegiatan antaran dapat berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan kajian teoritis telah dilakukan oleh para ahli bahwa berbagai cara pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Flippo (2008:14) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:189) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, motivasi, sikap mental, kualitas kerja, kuantitas kerja.

Selain adanya penelitian menggunakan kajian teoritis, peneliti juga menyediakan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja Sunarto et al., (2020).

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah fenomena perusahaan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 tersebut serta didukung adanya kajian teoritis dan kajian empiris juga temuan *Research GAP* yang telah dijabarkan, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 ?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 ?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 ?. Berdasarkan latar belakan dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.

TUJUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2009:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur keseimbangan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mengatur terwujudnya tujuan pegawai.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Davis dan Mewstroom (Busro, 2018:25) menjelaskan kompetensi adalah prespektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya

kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoprasikan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, tingkat keberhasilan seseorang selama priode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rivai dan Sagala (2013) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Penelitian Terdahulu

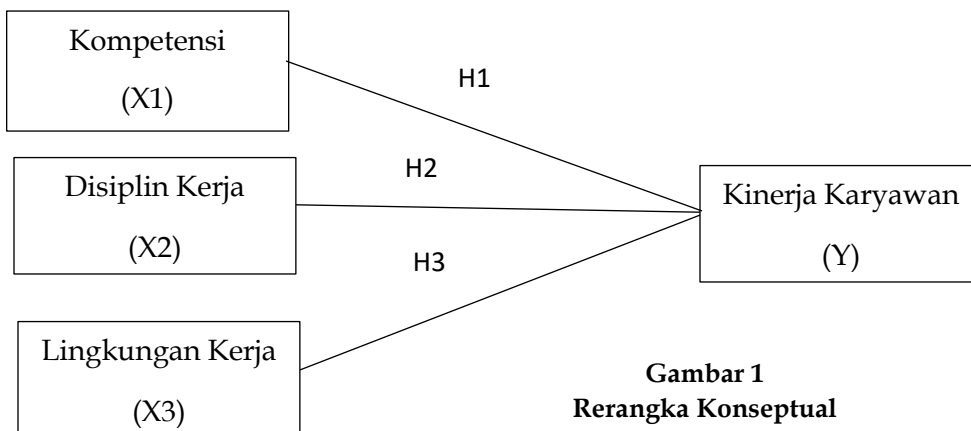
Pertama, Fadillah, et al., (2017), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Sari, et al., (2018), menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Siagain (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Rozalia, et al., (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Minggu, et al., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Sahlan, et al., (2015), menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual penelitian disajikan dalam gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan karena kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Menurut Davis dan Newstrom (Busro, 2018:25) menjelaskan kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalkan biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Adapun hasil penelitian dari Fadillah, et al. (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Sari, et al. (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Sastrohadwiryono (2003:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Adapun hasil penelitian dari Rozali, et al. (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Siagian (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Adapun hasil penelitian dari Minggu, et al. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Sahlan, et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dengan menggunakan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:23).

Gambaran dari Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:136). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 pada bagian antaran yang berjumlah 47 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sugiyono (2012:122) mengemukakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan sebuah teknik yang digunakan sebagai penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Roscoe dalam Sugiyono (2015:12) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah 30-500. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang.

Teknik Pengambilan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dimana data dapat diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti.

Sumber Data

Sumber data didapatkan dari dokumen dan keterangan langsung responden yaitu karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dengan membagikan kuesioner tentang pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel dan Definisi Oprasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu terdapat variabel bebas (independen) yang dapat mempengaruhi dan terdapat variabel tidak bebas atau terikat (dependen) yang dipengaruhi. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Oprasional Variabel

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan uantuk melaksanakan atau melalukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Adapun indikator kompetensi Menurut Sedarmayanti (2017:211), yaitu: (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Perilaku.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja Menurut Gouzali Saydam (2005), yaitu: (1) Besar kecilnya kompetensi, (2) Ada tidaknya keteladanaan pemimpin dan organisasi, (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, (5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, (6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan merasa nyaman di lingkungan tersebut agar dapat menunjang kreativitasnya dalam menjalankan tugas. Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), yaitu: (1) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka, (2) Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada, (3) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antarrekan kerja maupun pimpinan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006 :378), yaitu: (1) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan, (2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kehadiran.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:267) uji validitas yaitu derajat ketepatan antar data yang terjadi pada obyek penelitian yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari dan mengukur valid atau tidaknya sebuah pernyataan atau pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut yang dibuat oleh peneliti. Adapun dasar perhitungan yang digunakan oleh Sugiyono (2014:208) yaitu: (1) Apabila koefisien korelasi diatas 0,30 maka instrument dinyatakan valid, (2) Apabila koefisien korelasi dibawah 0,30 maka instrument dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas ini menggunakan metode Cronbach Alpha diuji dengan menggunakan SPSS. Menurut Priyanto (2014:64) dalam menentukan reabilitas yang baik yaitu: (1) Reabilitas kurang dari 0,6 maka reabilitas kurang baik, (2) Reabilitas diatas 0,7 maka reabilitas dapat diterima, (3) Reabilitas diatas 0,8 maka reabilitas sangat baik.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2018:232) menyatakan bahwa analisis data deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:305) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda mempunyai makna untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Ada beberapa persamaan linier yang ditetapkan oleh Sugiyono (2018:305), yaitu:

Rumus: $K_k = a + b_1K + b_2Dk + b_3Lk + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ditunjukkan untuk menguji apakah dalam regresi variabel berikut (dependen) untuk setiap variabel bebas (independen) mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data dengan melihat plot probabilitas normal (Normal probability plot) dan grafik histogramnya. Ada 2 dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan yaitu: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak memenuhi arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah moel regresi ditemukan atau tidak ditemukan adanya korelasi antar vaiabel bebas (independen). Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF dibawah angka 10, maka tidak terdapat gejala atau masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Gozali (2011:139) dalam Ayuwardani (2018) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastitas menggunakan uji glesjer yaitu mengkorelasikan nilai absolut residual dengan asing-masing variabel.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistic F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam medel yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan syarat sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak maka dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak. (2) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 ini diterima, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R Square atau R kuadrat) atau bisa disimbolkan dengan R^2 . Koefisien determinasi adalah alat yang digunakan untuk memprediksi atau untuk mengetahui pengaruh dari variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Adapun kriteria atau syarat dalam analisis koefisien determinasi: (1) Jika (R) mendekati 0, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. (2) Jika (R) mendekati 1, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) guna untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) tersebut dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel terkait (dependen). Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf yang signifikan. Adapun ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu: (1) Jika nilai signifikan terhadap uji $t < 0,05$ maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa K, Dk dan Lk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Jika nilai signifikan terhadap uji $t > 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_1 ditolak. Dapat dikatakan bahwa K, Dk dan Lk tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun penjabaran hasil uji validitas pada variabel Kompetensi (K), Disiplin Kerja (Dk), Lingkungan Kerja (Lk), Kinerja Karyawan (Kk).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|---------------------|---------|------------|
| Kompetensi (K) | K ₁ | 0,809 | 0.3721 | Valid |
| | K ₂ | 0,828 | 0.3721 | Valid |
| | K ₃ | 0,745 | 0.3721 | Valid |
| Disiplin Kerja (Dk) | Dk ₁ | 0,665 | 0.3721 | Valid |
| | Dk ₂ | 0,558 | 0.3721 | Valid |
| | Dk ₃ | 0,601 | 0.3721 | Valid |
| | Dk ₄ | 0,590 | 0.3721 | Valid |
| | Dk ₅ | 0,668 | 0.3721 | Valid |
| | Dk ₆ | 0,755 | 0.3721 | Valid |
| | Dk ₇ | 0,596 | 0.3721 | Valid |
| Lingkungan Kerja (Lk) | Lk ₁ | 0,826 | 0.3721 | Valid |
| | Lk ₂ | 0,814 | 0.3721 | Valid |
| | Lk ₃ | 0,841 | 0.3721 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Kk) | Kk ₁ | 0,480 | 0.3721 | Valid |
| | Kk ₂ | 0,765 | 0.3721 | Valid |
| | Kk ₃ | 0,716 | 0.3721 | Valid |
| | Kk ₄ | 0,653 | 0.3721 | Valid |
| | Kk ₅ | 0,664 | 0.3721 | Valid |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang mengukur variabel kompetensi (K), disiplin kerja (Dk), lingkungan kerja (Lk), kinerja karyawan (Kk) dan keseluruhan item indikator dinyatakan valid. Hasil ini karena nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{table} . Maka dapat dikatakan bahwa seluruh item indikator yang telah disusun dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menilai tingkat konsistensi jawaban responden apakah dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas untuk menilai jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, namun jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016:47). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel adalah:

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel Penelitian | <i>Cronbach's Alpha</i> | N of Items | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|------------|------------|
| Kompetensi (K) | 0,707 | 3 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (Dk) | 0,751 | 7 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (Lk) | 0,767 | 3 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Kk) | 0,642 | 5 | Reliabel |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel yang meliputi kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai diatas 0,6 yang berarti dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis Pengaruh Kompetensi (K), Disiplin Kerja (Dk), dan Lingkungan Kerja (Lk) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan (Kk) sebagai variabel dependen (terikat). Regresi linear berganda dapat mengelola data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | Standart Error | Standart Coefisients | t | Signifikan |
|------------|-----------------------------|----------------|----------------------|-------|------------|
| | B | | Beta | | |
| (Constant) | 5,279 | 3,26 | | 949 | 349 |
| K | 0,127 | 0,169 | 0,092 | 0,753 | 0,456 |
| DK | 0,33 | 0,075 | 0,505 | 4,162 | 0,00 |
| LK | 0,34 | 0,168 | 0,248 | 2,019 | 0,05 |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Kk = 5,279 + 0,127 K + 0,33 Dk + 0,34 Lk$$

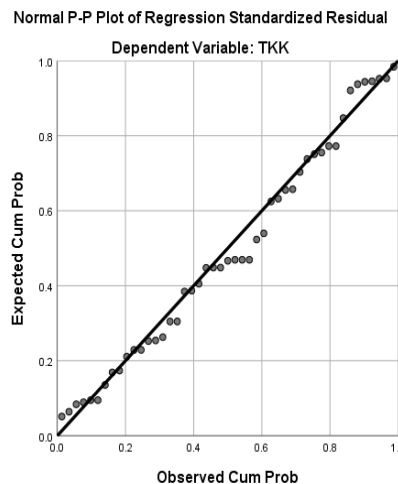
Dari persamaan regresi linear berganda dapat menyatakan bahwa: (1) Nilai kostanta sebesar 5,279 dengan niali yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang

terdiri dari Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja bersifat konstan, maka nilai dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 5,279. (2) Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,127 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja karyawan dan begitu sebaliknya. (3) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,33 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya. (4) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,34 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu yang memiliki distribusi normal. Dalam menguji data menggunakan pendekatan grafik, yaitu *Normal P -P Plot Regression Standardized Residual* dengan adanya pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Berikut hasil grafik normalitas yang telah diolah dalam SPSS dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik Normalitas

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Gambar 2 menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal, karena semua menyebar dan membentuk garis diagonal. Maka dapat dikatakan data tersenut telah memenuhi asumsi normalitas atau telah mengikuti garis normalitas.

Selain menggunakan grafik *Normal P -P Plot Regression Standardized Residual*. Pengujian normalitas juga dapat menggunakan analisis statistik uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data residual dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Berikut ini hasil tabel dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual | | |
|--|----------------|------------|
| N | | 47 |
| Normal Parameters | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1,51407733 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,106 |
| | Positif | 0,106 |
| | Negatif | -0,077 |
| Test statistic Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,106 |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil besarnya nilai asymp sig sebesar $0,106 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen) dan terikat (dependen). Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoleniaritas dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*: (1) Jika nilai *Tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikoleniaritas. (2) Jika nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *VIF* < 10 maka bebas multikoleniaritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikoleniaritas

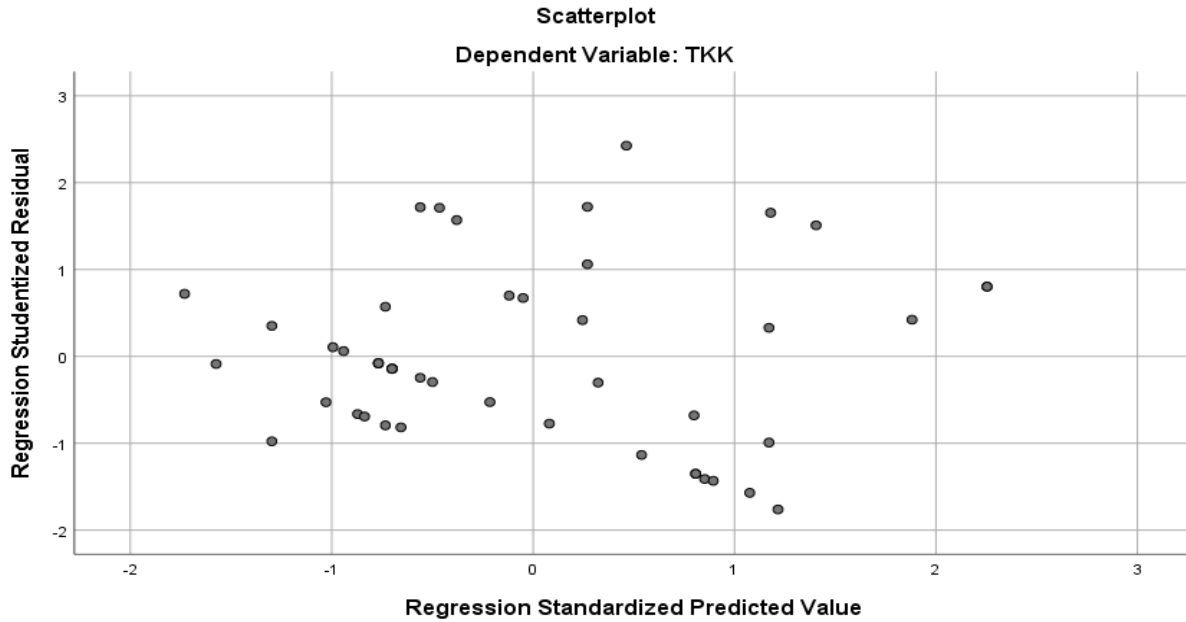
| Variabel | Tolerance | Variance Influence Factor (VIF) | Keterangan |
|----------|-----------|---------------------------------|-------------------------|
| K | 0,941 | 1,062 | Bebas Multikoleniaritas |
| Dk | 0,951 | 1,051 | Bebas Multikoleniaritas |
| Lk | 0,929 | 1,077 | Bebas Multikoleniaritas |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa variabel bebas (independen) yang terdiri dari Kompetensi (K), Disiplin Kerja (Dk), dan Kinerja Karyawan (Kk) memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *VIF* < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan bebas multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model dalam regresi ini terjadi ketidak varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamat yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui pengamatan pada pola *scatter plot* melalui output yang dihasilkan SPSS. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur maka, diindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Jika pola yang jelas tidak ada serta titik-titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka, tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:137). Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan Gambar 3 dapat diketahui bahwa tidak adanya pola yang jelas seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu X dan Y. Hal ini mengindikasikan bahwa pada persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam medel yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (dependen). Adapun kriteria yang dimiliki yaitu: (1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan layak digunakan penelitian. (2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ pada uji F maka dapat dikatakan tidak layak untuk diteliti.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-----|
| 1 | Regression | 69,357 | 3 | 23,119 | 9,427 | 0 |
| | Residual | 105,452 | 43 | 2,452 | | |
| | Total | 174,809 | 46 | | | |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 6 menyatakan bahwa hasil uji F memiliki nilai sebesar 9,427 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) pada Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja apakah memberikan pengaruh pada Kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Dererminasi (R²) dan Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Squqre | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,630 ^a | 0,397 | 0,355 | 1,566 |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar sqqre (R²) sebesar 0,397 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 mempunyai pengaruh sebesar 39,7%. Sedangkan sisanya (100% - 39,7% = 60,3%) dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Koefisien regresi berganda dimanfaatkan untuk mengukur hubungan secara simultan antara variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. Koefisien regresi berganda dengan (R) sebesar 0,630 yang menyatakan bahwa korelasi atau adanya hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan erat sebesar 63,0%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) guna untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) tersebut dapat berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini tingakat yang digunakan (a=5%) pada taraf signifikan. Berikut hasil pengolahan data yang telah didapat:

Tabel 8
Uji Hipoesis (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | Standart Error | Standart Coefisients | t | Signifikan |
|------------|-----------------------------|----------------|----------------------|-------|------------|
| | B | | Beta | | |
| (Constant) | 5,279 | 3,26 | | 1,619 | 0,113 |
| K | 0,127 | 0,169 | 0,092 | 0,753 | 0,456 |
| Dk | 0,330 | 0,079 | 0,505 | 4,162 | 0,000 |
| Lk | 0,340 | 0,168 | 0,248 | 2,019 | 0,050 |

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 8 dapat dijelaskan masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan pada penelitian sebagai berikut: (1) Hasil uji t pada variabel Kompetensi sebesar 0,456 ≥ 0,05 yang berarti nilai variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 ≤ 0,05 yang berarti nilai variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil uji t pada variabel Lingkungan

Kerja sebesar $0,050 = 0,05$ yang berarti nilai variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

Hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai signifikan dari variabel Kompetensi sebesar $0,456 \geq 0,05$ dimana hasil dari variabel Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai diatas dapat dikatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi ada faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti pemberian pelatihan pada karyawan, mengembangkan potensi karyawan, memperlakukan karyawan dengan baik, dan lain-lain. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Sari, et al. (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

Hasil penelitian ini untuk mengetahui signifikan dari variabel Disiplin Kerja sebesar $0,000 \leq 0,05$ dimana hasil dari variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Pratiwi, et al. (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

Hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai signifikan dari variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,050 = 0,05$ dimana hasil dari variabel Lingkungan Kerja berperan positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Minggu, et al. (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa sebagaiiaan dari karyawan merasa kurang adanya kompetensi, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Dimana hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi percepatan dalam tujuan perusahaan. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Dimana lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja.

Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000,

telah melakukan sesuai prosedur ilmiah yang ada, tetapi peneliti juga memiliki keterbatasan sebagai berikut: (1) Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. (2) Objek penelitian hanya menggunakan 47 responden yaitu karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. (3) Peneliti telah memberikan kuesioner, tetapi kadang jawaban yang diberikan responden tidak menggambarkan dengan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, terdapat saran dari peneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Sebagai berikut: (1) Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 diharapkan selalu dapat mempertahankan kompetensi yang dipengaruhi keterampilan dan perilaku karyawan tetap baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. (2) Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 diharapkan untuk lebih mempertahankan disiplin kerja yang sangat baik dan lebih meningkatkan perhatian yang di pengaruhi oleh keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan dan diciptakan kebiasaan yang mendukung ketegakan disiplin yang ada serta memperhatikan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan. (3) Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 diharapkan lingkungan kerja yang kondusif yang di pengaruhi kelancaran komunikasih agar karyawan lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya dan juga dapat menunjang tujuan perusahaan. (4) Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 diharapkan untuk selanjutnya menambahkan variabel bebas maupun variabel terikat. Agar dapat peneliti selanjutnya melakukan perbandingan dengan penelitian ini dan juga mengambil sampel lebih banyak lagi agar dapat hasil lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayuwardani, R, P. 2018 Pengaruh Informasi Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga saham pada Perusahaan yang Melakukan Initial Public Offering. *Jurnal Normal Vol 7*.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Fadillah, R, Sulastini, dan Hidayati, N. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembangunan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan ISSN 2541-178X*. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kelima Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Cetak Kesembilan. Badan Penerbit Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Minggu, M, M., Lengkong, V, P, K., dan Rumokoy, F, S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 7*. PT. Air Manado.
- Permansari, R. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen ISSN 2252-6552*. PT. Augrah Raharjo Semarang.
- Rozalia, N, A., Utami, H, N., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 26*.

- Rahmawanti, N, P., Swasto, B., dan Prasetya, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 8.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakkan Ketiga. ALFABETA. Bandung.
- . 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sari, R, N., Sjahrudin, dan Razak, N. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dimoderasi Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Organisasio Manajemen* Issue 1.
- Siagian, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara* Volume 3. PT. SAT Nusapersada Tbk Batam.
- Sahlan, N, I., Mikel, P, A., dan Trang, I. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* Vol 3. PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
- Sinambela, L, P. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakkan Kesatu. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedermayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan Kelima. Rafika Aditama. Bandung.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Cetakkan Kesepuluh. Rajawali Pers. Jakarta.

