Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng

Skripsi

Fereshti Nd.
ACC 31/01/24



Ditulis oleh:

Nomor Mahasiswa	: 19311152
Nama	: Putranto Dwi Hanifan
Nama Dosen	: Fereshti Nurdihana Dihan, S.E., M.M., CHRA., CPHM.
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA
2023

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama	: Putranto Dwi Hanifan
Nomor Mahasiswa	: 19311152
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak dapat terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbuktu bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku"

Yogyakarta, 2 November 2024



(Putranto Dwi Hanifan)

iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng

Oleh :

Nama	: Putranto Dwi Hanifan
Nomor Mahasiswa	: 19311152
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 31 OKT. 24

Telah disetujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing

(Fareshti Nurdiana Dihan S.E., M.M)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH OBYEK WISATA TAMAN KYAI LANGGENG

Disusun Oleh : Putranto Dwi Haifan

Nomor Mahasiswa : 19311152

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada hari, tanggal: Senin, 09 Desember 2024

Penguji/Pembimbing TA : Fereshti Nurdihana Dihan, S.E., M.M.,

Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng

Putranto Dwi Hanifan
Universitas Islam Indonesia
19311152@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata (PUDOW) Taman Kyai Langgeng menggunakan metode sensus dengan jumlah 96 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan Skala Likert 1-5. Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Strategi yang diterapkan oleh PUDOW Taman Kyai Langgeng dalam memaksimalkan kinerja karyawan masih belum sepenuhnya melibatkan lingkungan kinerja, kompetensi, dan disiplin kerja karyawan, untuk itu PUDOW Taman Kyai Langgeng harus mengimplementasikan dalam pengoptimalan daya saing dengan pengelolaan atau manajemen yang baik serta aktif dalam mengevaluasi manajemen kinerja karyawan.

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

The Effect of Work Environment and Competence on Employee Performance through Work Discipline in Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng

Putranto Dwi Hanifan
Islamic University of Indonesia
19311152@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the effect of the work environment and competence on employee performance which is mediated by work discipline. This research was conducted with employees of the Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng using the census method with a total of 96 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a 1-5 Likert Scale. Data analysis uses the SEM-PLS quantitative method with the help of Smart-PLS. The results of this research show that the work environment and competence have a significant positive effect on employee performance. The work environment does not have a significant effect on work discipline. Competence has a significant positive influence on work discipline. Work discipline does not have a significant influence on employee performance. Work discipline is unable to mediate the relationship between work environment and competence on employee performance. The strategy implemented by (PUDOW) Taman Kyai Langgeng in maximizing employee performance still does not fully involve the performance environment, competence, and work discipline of employees, for this reason (PUDOW) Taman Kyai Langgeng must implement in optimizing competitiveness with good management or management and be active in evaluating employee performance management.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahhirabbil'alamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang dengan rahmat dan pertolonganNya telah memudahkan penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallahualaihi Wasallam* yang telah membawa kita umat muslim dari zaman *jahiliyah* menuju zaman yang terang benerang seperti saat ini

Penulisan skripsi ini merupakan dalam rangka untuk memenuhi prasyarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi akademis dan umumnya bagi masyarakat luas. Keberhasilan penulis tidak luput dari perhatian, bimbingan, arahan, dukungan dan doa dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis hingga saat ini.

2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi suri tauladan bagi umat muslim di dunia dalam kehidupan sehari hari sampai akhir jaman kelak.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,SC.,Ph.D.,** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
5. **Bapak Arif Hartono, SE.**, **M.Ec., Ph.D.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
6. **Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, SE., MM.** selaku Dosen Pembimbing yang bersedia memberikan arahan, perhatian, ilmu motivasi dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Almarhum Bapak saya Taat Purwanto atas semua yang telah beliau berikan kepada penulis serta Ibu saya Endang Kurniati yang selalu tiada henti memberikan dukungan, motivasi, dan doa bagi penulis untuk kelancaran pengerjaan skripsi
8. Kedua Kakak dan Adik **Uzair Putranto dan Putranto Tri Prasetyo** yang selalu memberikan semangat ketika mengerjakan skripsi

9. Seluruh Karyawan **PUDOW Taman Kyai Langgeng** yang senantiasa membantu untuk menjadi objek penelitian
10. **Teman-teman Manajemen 2019** secara umum dan khususnya teman-teman konsentrasi SDM yang telah memberikan semangat dan motivasi

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, saran dan kritik sangat diperlukan dalam penulisan skripsi ini agar menjadi lebih baik.

Wa'alaikumsalam Warahmatullahi Wabarakaatuh

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
BAB II 10
KAJIAN PUSTAKA 10
2.1 Landasan Teori 10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.2 Lingkungan Kerja 14
2.1.3 Kompetensi 19
2.1.4 Kinerja Karyawan 23
2.1.5 Disiplin Kerja 27
2.2 Penelitian Terdahulu 33
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 33
2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan 36
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja 39
2.2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Displin Kerja 40
2.2.5 Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 43
2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja 45

2.2.7 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja 47
2.3 Pengembangan Hipotesis 56
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 56
2.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan 58
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja 59
2.3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja 60
2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 61
2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja 62
2.3.7 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja 64
2.4 Kerangka Pikir 65
2.5 Hipotesis Peneliti 66
BAB III 67
METODE PENELITIAN 67
3.1 Pendekatan Penelitian 67
3.2 Lokasi Penelitian 68
3.2.1 Profil Perusahaan 68
3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan 68
3.2.3 Struktur Perusahaan 69
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian 70
3.3.1 Variabel Independen (Eksogen) 70
3.3.2 Variabel Dependen (Endogen) 71
3.3.3 Variabel Mediasi 71
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian 71
3.4.1 Kinerja Karyawan (Y) 72
3.4.2 Disiplin Kerja (Z) 73
3.4.3 Lingkungan Kerja (X_1) 74
3.4.4 Kompetensi (X_2) 74
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian 76
3.5.1 Populasi 76
3.5.2 Sampel 76
3.5.3 Teknik sampling 77
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data 77

3.6.1 Jenis Data 77
3.6.2 Teknik Pengambilan Data 77
3.7 Uji Instrumen 78
3.7.1 Penelitian Uji Validitas 78
3.7.2 Penelitian Uji Reliablitas 79
3.8 Metode Analisis Data 80
3.8.1 Statistik Deskriptif 80
3.8.2 Analisis Structural Equation Model (SEM) 80
3.8.3 Pengujian Hipotesis 83
BAB IV 84
PEMBAHASAN 84
4.1 Pengumpulan Data 84
4.2 Analisis Deskriptif 84
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian 84
4.3 Analisis Data SEM 95
4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) 96
4.3.2 Convergen Validity 96
4.3.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*) 100
4.4 Pembahasan 107
BAB V 117
KESIMPULAN DAN SARAN 117
5.1 Kesimpulan 117
5.2 Saran 118
DAFTAR PUSTAKA 121
DAFTAR LAMPIRAN 127

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu 31
Tabel 2.2 Rekapitulasi Variabel Penelitian Terdahulu..... 48
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan..... 72
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja 73
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja 74
Tabel 3.4 Indikator Kompetensi 75
Tabel 3.5 Skala Likert 78
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin..... 85
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 86
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 88
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja 90
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan 92
Tabel 4.6 Analisa Responden menggunakan Statistika Deskriptif 93
Tabel 4.7 Outer Loading..... 97
Tabel 4.8 Fornell-Larcker Criterion 99
Tabel 4.9 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha 99
Tabel 4.10 R-Square..... 101
Tabel 4.11 Path Coefficient 102
Tabel 4.12 *Specific Indirect Effect*..... 103
Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis..... 106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 65
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin……...85
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia 87
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir 89
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja 91
Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan 92
Gambar 4.6 Model Pengukuran (Outer Model) 96
Gambar 4.7 Model Pengukuran (Inner Model)..... 100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: KUESIONER PENELITIAN 127
Lampiran 2: HASIL JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN 135
Lampiran 3: Covergen Validity 145
Lampiran 4: Inner Model 147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. SDM juga mencakup proses manajemen dan pengelolaan tenaga kerja di dalam perusahaan, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kerja, dan penggajian karyawan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan produktif yang dapat membantu mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang terkait manajemen, layaknya sepeti manajemen keuangan dan lain-lain. MSDM adalah merencanakan, mengelola, mengarahkan, serta mengatur berbagai proses terkait karyawan, mulai dari pengembangan, pemberian kompensasi, pengadaan, integrasi, hingga pemeliharaan karyawan. Hal ini dilakukan agar tujuan individu karyawan, organisasi atau perusahaan, dan juga masyarakat dapat tercapai. MSDM keberadaannya sangat penting bagi perusahaan ketika mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM yang

dimiliki agar dapat berfungsi dengan efisien serta produktif guna mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Sedarmayanti M. A., 2009). Pada lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Hakikatnya lingkungan kerja menjadi salah satu unsur terpenting dalam dunia kerja, hal ini lantaran dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif suatu jenis perusahaan atau lembaga dalam sistem sosial kepemerintahaan akan mendapatkan adil yang maksimal dari rencana-rencana yang telah dilakukan.

Selain lingkungan kerja, erat kaitannya sumber daya manusia dengan kompetensi karyawan atau kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Edison, Yohny, & Komariyah, 2016). Arti kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang lebih dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu, baik kemampuan intelektual, fisik, *soft skill,* ataupun *hard skill.* Apabila ditinjau dari segi etimologi arti kompetensi merupakan istilah yang berasal dari Bahasa Inggris "*competency*" yang memiliki arti kecakapan atau kemampuan (Echols & Hasan, 1983).

Kompetensi dikelompokkan berdasarkan profesi dan keilmuan bidang tertentu, sehingga yang mengelola dan melakukan uji kompetensi bisa berupa pemerintah, lembaga, atau bahkan organisasi-organisasi terkait. Ada

banyak sekali perusahaan yang menuntut calon pegawai memiliki sertifikat kompetensi, berarti seseorang tersebut memiliki sebuah keahlian yang sudah teruji. Di sebutkan pula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menerangkan mengenai kompetensi, yaitu sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan, hal tersebut mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar (Indonesia, 2003).

Salah satu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan tentu sangat memperhatikan kinerja para sumber daya manusia untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Hal ini berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan dalam mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Sebab, pada saat yang bersamaan para karyawan pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. Sehingga untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang optimal, tentu harus memiliki perilaku kerja yaitu disiplin kerja yang tinggi.

Adanya keterlibatan dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja

yang baik. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Sinambela, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. 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. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut mewujudkan tujuannya. Sehingga kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terdapat juga beberapa penelitian yang mendukung keterkaitan antara ketiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Utamy, Sanosra, & Qomariah, 2022) dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kompetensi menunjukkan adanya pengaruh positif dengan kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang mendukung teori dari para ahli sebelumnya. Penelitian tersebut menunjukkan

adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan disiplin kerja sebagai variabel yang mengintervensi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kurniawati, 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi sebagai variabel independen, kompetensi sebagai variabel dependen, dan motivasi sebagai variabel mediasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat menggerakkan penulis untuk melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Lokasi perusahaan berada di kota Magelang yang mengutamakan birokrasi yang bersih dan akun tabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan kualitas pelayanan publik yang prima.

Taman Kyai Langgeng merupakan salah satu objek wisata alam di Kota Magelang yang memiliki luas 27,36 Ha. Pesona alam merupakan daya tarik tersendiri dengan berbagai koleksi pohon langka dan setengah langka di dalamnya. Panorama Gunung Sumbing menjadi bagian nilai eksotis alam yang tak ternilai. Objek wisata ini merupakan tempat wisata yang berada di provinsi Jawa Tengah dan telah beroperasional sejak puluhan tahun lalu. Selain sebagai wisata alam, Taman Kyai Langgeng memiliki fasilitas seperti Wahana Permainan, Petualangan, Edukasi, Air, dan Wisata Religius. Akses pendukung lainnya adalah area parkir, mushola, toilet, warung makan (*food court*), kedai souvenir, serta akses internet WIFI.

Tempat Wisata Jawa Tengah Taman Kyai Langgeng di bangun berdasarkan inisiatif dari Walikota Magelang saat dijabat oleh Drs. H. A. Bagus Panutun pada tahun 1981 sebagai Taman Flora atau lebih dikenal oleh masyarakat Kota Magelang dengan sebutan Taman Bunga. Mengingat intensitas pekerjaan yang cukup tinggi dalam mempertahankan eksistensi tempat wisata, maka karyawan harus memiliki lingkungan kerja dan kompetensi pada perusahaan untuk mampu bekerja secara optimal. Kondisi tersebut menjadi salah satu hal yang menarik untuk diteliti terutama dalam hal terkait disiplin kerja dalam diri karyawan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kompetensi yang didapatkan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan.

Pasang surut perkembangan situasi dan kondisi pada saat itu terutama soal pendanaan serta pengelolaan Taman Bunga membuat Pemerintah

Daerah Kota Magelang mengambil terobosan dengan melibatkan beberapa instansi seperti Perusahaan Daerah Air Minum, Dinas Pertanian, Dinas Perkebunan, Dinas Kehutanan, Dinar Perikanan, dan Dinas Peternakan Kota Magelang. Selain gerakan dari pihak pengelola atau pemerintah, penting diperhatikan peran dari karyawan yang menjadi gerbang utama dalam berinteraksi dengan para pengunjung tempat wisata. Hal ini dapat diukur dengan variabel yang diambil di dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan kompetensi yang didapat.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?
2. Apakah kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?
4. Apakah kompetensi berpengaruh pada disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?

7. Apakah kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.
7. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Diharapkan menjadi bentuk implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja di perusahaan umum daerah obyek wisata Taman Kyai Langgeng. Serta dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan umum daerah dalam rangka perbaikan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan menjadi acuan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan. Serta bahan pertimbangan dalam penyusunan strategi dan media pengembangan manajemen sumber daya manusia terutama di perusahaan umum obyek wisata Taman Kyai Langgeng.

3. Bagi Pihak lain

   Diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia ataupun menjadi bahan bacaan di Universitas yang dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, serta manajemen operasi. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *"Personel manajemen is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals"* (Flippo, 1976).

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pernyataan dari Flippo tersebut menyamakan pengertian manajemen sumber daya manusia sama dengan manajemen personalia. Dikatakan juga oleh (Rivai V. , 2005), adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat Mondy dan Noe, manajemen sumber daya manusia atau human resource management merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan (Mondy & Noe, 2005). Kemudian (Anthony, Kacmar, & Perewe, 2002) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasi, dan memelihara karyawan perusahaan (Anthony, Kacmar, & Perewe, 2002). Diungkapkan oleh (Cascio, 2003) bahwa setiap manajer yang bertanggung jawab terhadap sumber daya manusia harus memperhatikan hal-hal seperti pengangkatan staf, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta meningkatkan kemampuan perusahaan (Cascio, 2003).

Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategik serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia pada masing-masing perusahaan bersifat variatif. Menurut (Ulrich & Lake, 1990) sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru (Ulrich & Lake, 1990). Cushway memberikan pendapat bahwasanya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah

memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal (Cushway, 2001).

Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas MSDM adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia.

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karier, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasional menurut Edwin B dan Flippo yaitu: (Machfoedz, 1996)

a. Fungsi-Fungsi Manajemen

1) Perencanaan (*planning*)

2) Pengorganisasian (*organizing*)

3) Pengarahan (*directing*)

4) Pengawasan (*controlling*)

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja (*procurenment*)

2) Pengembangan (*development*)

3) Kompensasi (*compensation*)

4) Integrase (*integration*)

5) Pemeliharaan (*maintenance*)

6) Pemisahan (*separation*)

2.1.1.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Stakeholders merupakan lembaga dan manusia yang memengaruhi dan dipengaruhi oleh seberapa baik sumber daya manusia dikelola oleh suatu organisasi melalui penerapan manajemen sumber daya manusia. Adapun tantangan manajemen sumber daya manusia meliputi: (Utomo & Sugiarto, 2007)

a. Tantangan Eksternal terdiri dari:

1) Perubahan lingkungan bisnis yang cepat

2) Keragaman tenaga kerja

3) Globalisasi

4) Peraturan pemerintah

5) Perkembangan pekerjaan dan peranan keluarga
6) Kekurangan tenaga kerja yang terampil

b. Tantangan Internal terdiri dari:

1) Posisi organisasi dalam bisnis yang kompetitif
2) Fleksibilitas
3) Pengurangan tenaga kerja
4) Tantangan restrukturisasi
5) Bisnis kecil
6) Budaya organisasi
7) Teknologi
8) Serikat pekerja

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh (Sunyoto, 2015)bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015).

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto & Indryo (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto & Indriyo, 2018).

Sementara itu menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari mengondisikan lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti M. A., 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan pemaparan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, dapat diketahui bahwa skop lingkungan kerja amatlah luas. Oleh karena itu, (Sedarmayanti M. A., 2009) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua macam utamanya, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut: (Sedarmayanti M. A., 2009).

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

1) Faktor lingkungan sosial seperti faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
2) Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi kewenangan dan keluasan dalam mengambil keputusan.
3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
4) Faktor sistem informasi, yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antara anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor-faktor Lingkungan Fisik
    1) Pekerjaan yang berlebihan,
    2) Sistem pengawasan yang buruk,
    3) Frustrasi,
    4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk,
    5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok.
b. Faktor-faktor Lingkungan Psikis
    1) Pelayanan kerja,
    2) Kondisi kerja,
    3) Hubungan pegawai,

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator ini terutama sangat berkaitan dengan kesahihan evaluasi yang akan dilakukan, seperti pada evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik dan dapat memberikan pengaruh positif pada pekerja. Menurut (Afandi, 2018) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (Afandi, 2018)

a. Pencahayaan, atau cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna menjadi salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
c. Udara sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
d. Suara untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2012) bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2012):

a. Suasana Kerja

   Suasana kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan Antar Rekan Kerja

   Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

c. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sendiri berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*competence*" atau "*competency*" yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Pengertian kompetensi menurut (Noor, 2021) adalah gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasar dari seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria

tentang kinerja yang efektif "*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" (Spencer & Spencer, 1993).

Sedangkan menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi di antaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Spencer dalam (Dharma, 2003), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: (Dharma, 2003)

a. Kompetensi Dasar (*Threshold Competency*)

   Memiliki karakteristik utama dalam pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya.

b. Kompetensi Pembeda (*Differentiating Competency*)

   Faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Sedangkan menurut Charles E. Jhonson dalam (Sanjaya, 2005) membagi kompetensi ke dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut: (Sanjaya, 2005)

a. Kompetensi Pribadi (*personal competency*)
b. Kompetensi Professional
c. Kompetensi Sosial

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut H.M Thamrin Noor di dalam karyanya yang berjudul "Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia" menyebutkan bahwa kompetensi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, yakni sebagai berikut: (Noor, 2021)

a. Keyakinan dan Nilai-Nilai
b. Keterampilan
c. Pengalaman
d. Karakteristik Kepribadian
e. Motivasi
f. Isu Emosional
g. Kemampuan Intelektual
h. Budaya Organisasi

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh H.M Thamrin di dalam karyanya, indikator kompetensi terbagi menjadi lima sebagai berikut: (Noor, 2021)

a. Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif
b. Pemahaman: kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu

c. Kemampuan: sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan
d. Sikap: perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsang yang datang dari luar
e. Minat: kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan

Sedangkan menurut (Wibowo, 2016), secara rinci adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Keterampilan (*Skill*)

   Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.

b. Pengetahuan

   Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

c. Konsep diri (Sikap)

   Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (Trait)

Sifat karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memiliki perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti M. A., 2009) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Menurut (Prawieosentono, 2011) menjelaskan tentang kinerja pegawai atau karyawan bahwa kinerja merupakan pekerjaan suatu kelompok atau dalam sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kekuasaan masing-masing, namun saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang tidak melanggar moral, hukum, ataupun etika (Prawieosentono, 2011). Sedangkan, menurut Cormick & Tiffin (2003), kinerja seorang karyawan adalah waktu dan jumlah yang perusahaan butuhkan untuk menjalankan kegiatannya (Cornick & Tiffin, 2003).

Lalu (Mangkunegara P. A., 2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara P. A., 2005). Sedangkan (Rivai V. , 2003) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai & Mulyadi, 2009).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Gibson, 1995) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: (Gibson, 1995)

a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description).
c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti M. A., 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (Sedarmayanti M. A., 2009)

a. Sikap dan Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
b. Pendidikan
c. Keterampilan
d. Manajemen Kepemimpinan
e. Tingkat Penghasilan
f. Gaji dan Kesehatan
g. Jaminan Sosial
h. Iklim Kerja
i. Sarana dan Prasarana
j. Teknologi
k. Kesempatan berprestasi

2.1.4.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan pertama yaitu dapat memberikan informasi atau data terkait hasil dari sebuah pekerjaan. Selain itu, penilaian ini juga bermanfaat untuk menghindari adanya kesalahpahaman atau miskomunikasi tentang kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Manfaat lainnya adalah bisa meningkatkan produktivitas karyawan, menghargai kontribusi karyawan untuk perusahaan, dan menciptakan komunikasi dua arah yang baik antara karyawan dan manajer.

Menurut (Rivai V. , 2003) manfaat karyawan dasarnya meliputi: (Rivai V. , 2003)

a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku (Sedarmayanti M. A., 2009) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut: (Sedarmayanti M. A., 2009)

a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
c. Inisiatif (*Initiative*)
d. Kemampuan (*Capability*)

e. Komunikasi (*Communication*)

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009) menyebutkan bahwa ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar adalah: (Sutrisno, 2009)

a. Hasil Kerja
b. Pengetahuan Pekerjaan
c. Insiatif
d. Kecakapan Mental
e. Disiplin
f. Sikap

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

(Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan

sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Namun menurut (Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebagian perusahaan mungkin dapat menerima dengan kenyataan tersebut dan mampu melewatinya dengan baik. Namun, tak sedikit pula yang tahan berada pada lingkungan perusahaan yang tak menaati kedisiplinan.

2.1.5.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua jenis disiplin kerja menurut (Ilahi, Muksam, & Prasetya, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain (Ilahi, Muksam, & Prasetya, 2017):

a. *Self Imposed Discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).
b. *Comand Discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Sedangkan menurut (Handoko, 2011) mengenai jenis-jenis disiplin kerja akan dipaparkan sebagai berikut (Handoko, 2011):

a. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mampu mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga hal tersebut dapat mencegah penyelewengan-penyelewengan yang mungkin terjadi.

b. Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompor Panas

Pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan kedisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan sanksi yang diterima seseorang karena telah menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresif

Kegiatan dalam memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terus berulang. Tujuannya ialah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan di dalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat

kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan (Aziz, 2019).

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (Khoirinisa, 2019):

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan
g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) menyebutkan bahwa indikator-indikator mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut: (Sutrisno, 2009)

a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya

Sedangkan menurut (Mangkunegara & Octored, 2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
b. Ketepatan jam pulang ke rumah
c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Indikator-indikator yang telah dijelaskan di atas menghasilkan kesimpulan bahwa indikator tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam menilai peningkatan kedisiplinan kerja.

Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa variabel penelitian yang memiliki persamaan dengan variabel-variabel penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

Variabel	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
Lingkungan Kerja	Afandi (2018)	a. Pencahayaan, atau cahaya penerangan b. Warna c. Udara d. Suara	Penelitian ini menggunakan teori dari Afandi (2018) dan Nitisemito (2012).
	Nitisemito (2012)	a. Suasana kerja b. Hubungan antar rekan kerja c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan d. Tersedianya fasilitas kerja	

Kompetensi	H.M Thamrin Noor (2021)	a. Pengetahuan b. Pemahaman c. Kemampuan d. Sikap e. Minat	Penelitian ini menggunakan teori dari H.M Thamrin Noor (2021)
	Wibowo (2016)	a. Keterampilan (skill) b. Pengetahuan c. Konsep diri (sikap) d. Sifat (trait) e. Motif	
Kinerja Karyawan	Sedermayanti (2017)	a. Kualitas Kerja (*quality of work*) b. Ketetapan waktu (*promptness*) c. Inisiatif (*initiative*) d. Kemampuan (*capability*) e. Komunikasi (*communication*)	Penelitian ini menggunakan teori dari Sedermayanti (2017)
	Sutrisno (2009)	a. Hasil Kerja b. Pengetahuan pekerjaan c. Inisiatif d. Kecakapan mental e. Disiplin f. Sikap	
Disiplin Kerja	Sutrisno (2009)	a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.	Penelitian ini menggunakan teori dari Sutrisno (2009)

	Mangkunegara dan Octorent (2015)	a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja b. Keepatan jam pulang ke rumah c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan digunakan sebagai acuan pada penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Bourlkis, Nisar, & Prabhakar, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul "*How Technostress May Affect Employee Performance in Educational Work Environments".* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi konsep, peran, dan dampak dari technostress di lingkungan kerja pendidikan. Metodologi penelitian kualitatif eksploratif digunakan yang melibatkan empat puluh lima wawancara dengan para pendidik. Temuan menunjukkan perspektif dan pendekatan yang berbeda terhadap technostress dan mengungkapkan ambiguitas peran, teknologi di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta perspektif dan dukungan organisasi, termasuk memahami niat keluar masuknya karyawan sebagai

area fokus utama dalam kaitannya dengan studi technostress di dunia pendidikan saat ini.

(Andi & Choiriawati, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Work Environment on Employee Performance*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) lingkungan kerja yang terjadi di Panti Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa (2) kinerja karyawan di Panti Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa (3) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Panti Sosial Yayasan Insirasi Anak Bangsa. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, uji regresi, dan uji t. Hasil kondisi lingkungan yang terjadi di Panti Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Suryadi & Yusuf, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT Prima Abadi in Jakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,401 dengan kriteria baik, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 11,598 + 0,781X, dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

(Irwan & Irfan, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT Riztechindo Makassar*". Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah 15 orang. Penelitian ini menggunakan metode uji ketepatan parameter penduga atau uji t. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.

(Sihaloho & Siregar, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Super Setia Sagita Medan*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan

menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

(Wang, Wen, Liu, Jiang, & Huai, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul "*Leader Apology in the Employee-Organization Relationship: The Roles of Subordinat Power Distance Belief and Leader Competence*". Penelitian ini berfokus pada permintaan maaf pemimpin dalam kasus pelanggaran organisasi dan memprediksi bahwa tindakan permintaan maaf pemimpin cenderung mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan yang berorientasi pada organisasi. Dengan mengacu pada teori dukungan organisasi yang menggambarkan kebijaksanaan dan nilai yang dirasakan dalam hubungan karyawan-organisasi, kami lebih lanjut mengusulkan bahwa kompetensi pemimpin yang dirasakan karyawan dan keyakinan jarak kekuasaan berfungsi sebagai dua kontinjensi yang mempengaruhi hubungan antara permintaan maaf pemimpin dan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Temuan ini memberikan perspektif baru untuk memahami permintaan maaf pemimpin dalam hubungan karyawan-organisasi di mana pemimpin dianggap sebagai agen organisasi. Penelitian ini memperluas literatur yang ada tentang permintaan maaf pemimpin yang sebagian besar berfokus pada permintaan maaf pemimpin setelah pelanggaran yang dilakukan oleh pemimpin dan hasil yang berorientasi pada pemimpin.

(Krisnawati & Bagia, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Competence on Employee Performance of PT Sapta Prima Cargo*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang akan diberikan skor berdasarkan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Pramularso, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence on Employee Performance CV Inaura Anugerah Jakarta*". Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Sederhana dengan program SPSS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut.

(Soetrisno & Gilang, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence on Employee Performance: Study at PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung*". Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 reponsen dan menggunakan metode teknik sampel random sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

(Manik & Syafrina, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence on Lecturer Performance Riau College of Economics*". Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau yang berjumlah 54 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji R2 dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R-square sebesar 0,541 yang berarti kompetensi memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap kinerja dosen, dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

(Putra & Aprianti, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment on Work Discipline of Lambitu Sub-District Employees, Bima Regency*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan sample random sampling. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan analisis uji t dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.

(Herawati & Ranteallo, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Analysis of the Effect of Work Environment on Employee Work Discipline at PT. RPJ*". Penelitian ini bertujun untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan pada PT. RPJ. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan program *statistic* SPSS versi 22, dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi

dokumentasi, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden, yang keseluruhannya merupakan karyawan PT. RPJ. Penelitian ini menggunakan metode uji koefisien korelasi, determinasi, dan persamaan regresi sederhana. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. RPJ, sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisa dalam penelitian ini.

(Susanti L. , 2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment on Employee Work Discipline of PT. Griya Bintang Pesona*". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan di PT. Griya Bintang Pesona, disiplin kerja di PT. Griya Bintang Pesona, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Griya Bintang Pesona. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui angket (kuesioner). Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi komputer IBM SPSS 25. Responden dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Griya Bintang Pesona.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

(Syamsidar, Hakim, & Malik, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence on Employee Work Discipline at the Population and Civil Registry Office of Enrekang Regency*". Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 orang, data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabiliitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrakang berdasarkan data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) dan Variabel Disiplin Kerja (Y) bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

(Holilah, Fatmasari, & Rosita, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Charismatic Leadership and Teacher Personality Competence on Teacher Work Discipline*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner (angket). Populasi dalam penelitian merupakan guru pada SD Negeri Wilayah 2 di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yaitu SEM dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru yang baik memiliki tingkat disiplin kerja guru yang tinggi.

(Sulistyorini & Panggayudi, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence and Providing Incentives on Work Discipline of PT Sriputra Surabaya Drivers*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap disiplin kerja pengemudi PT. Sriputra Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanyak 50 pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

(Alam, Tamsah, & Ilyas, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employees of Makassar Polytechnic of Seafaring Science*". Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pada Politeknik Ilmu Pelayaran yang berjumlah 112 orang responden. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Pratama, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Ujungbatu Sub-District Office*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujungbatu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Camat Ujungbatu, dan sampel ditetapkan secara purposive. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Ujungbatu. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada kantor Camat Ujungbatu.

(Aniasari & Wulansari, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT Sentra Ponselindo*". Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi dan sampel sebanyak 45 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, sedangkan data sekunder dari sumber-sumber data-data PT Sentra Ponselindo, buku-buku,

artikel, dan jurnal. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, maka penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.

(Muslimat & Wahid, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT Pos Indonesia Cipondoh Office*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 12,149 + 0,733X, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.

(Vallennia, Atikah, & Azijah, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Discipline on Employee Performance: Case Study of PT. SINAR SOSRO Rancaekek*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian

ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan sumber data primer dan sekunder serta teknik analisis data persamaan regresi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Rancaekek.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

(Syahrin, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline as an Intervening Variable: Case Study at PT Ayu Indah Tour and Travel Lamongan*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner sebagai instrumen dalam penelitian ini yang disebar kepada 62 karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur dengan paket sub program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

(Susanti, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT*

Sat Nusapersada Tbk". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunkan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan jumlah sampel 112 responden dan semua data yang tersedia dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Septiawan & Heryanda, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Puspa yang berjumlah 76 orang. Semua populasi dijadikan unit pengamatan, oleh karena itu penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, kemudian dianalisis dengan analisis jalur. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis jalur (*path analyze*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa.

2.2.7 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

(Putri, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT ASL Shipyard Indonesia*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 125 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengamatan langsung (observasi), wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Setelah data diolah melalui metode analisis data, laporan skripsi ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT ASL Shipyard Indonesia.

(Ansar, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Maharani Syam Group Sorowako*". Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner pada Karyawan PT. Maharani Syam Group

Sorowako. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan pengukuran *skala likert.* Data yang diproses melalui program SPSS versi 22 dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Sitompul, Ali, & Rialmi, 2021) dalam penelitian yang berjudul "*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance of the Public Relations Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia*". Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Republik Indonesia yang berjumlah 48 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan jenis sampel jenuh. Media bantuan dalam olah data menggunakan SPSS Versi 25 dengan menggunakan Uji T dan Uji F, sehingga hasilnya dapat diketahui dan dibuktikan secara statistik bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Republik Indonesia memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tabel 2.2 Rekapitulasi Variabel Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Kesimpulan

1.	*How Technostress May Affect Employee Performance in Educational Work Environments*	Metode kualitatif eksploratif	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perspektif dan pendekatan yang berbeda terhadap technostress dan mengungkapkan ambiguitas peran, teknologi di tempat kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta perspektif dan dukungan organisasi, termasuk niat keluar masuknya karyawan sebagai area fokus utama dalam kaitannya dengan studi technostress di dunia pendidikan saat ini.
2.	*The Influence of Work Environtmen on Employee Performance*	Uji Regresi dan Uji T menggunakan bantuan software SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	*The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT Prima Abadi in Jakarta*	Pengujian Regresi, Korelasi, Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan batuan software SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	*The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT*	Uji Ketepatan Parameter Penduga atau Uji T	Independen: Lingkungan Kerja Dependen:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja

	Riztechindo Makassar	menggunakan bantuan software SPSS	Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.
5.	*The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Super Setia Sagita Medan*	Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan software SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	*The Effect of Work Competence on Employee Performance of PT Sapta Prima Cargo*	Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan software SPSS	Independen: Kompetensi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	*Leader Apology in the Employee-Organization Relationship: The Roles of Subordinate Power Distance Belief and Leader Competence*	Analisis Jalur dengan Mplus 8.0	Independen: Kompetensi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkataan dan perbuatan pemimpin tidak hanya merupakan hasil dari kehendak mereka sendiri, tetapi juga merupakan cerminan dari sudut pandang organisasi.
8.	*The Effect of Competence on Employee Performance CV Inaura Anugerah Jakarta*	Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan software SPSS	Independen: Kompetensi Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya

				15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut.
9.	*The Effect of Competence on Employee Performance: Study at PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung*	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan software SPSS	Independen: Kompetensi Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung
10.	*The Effect of Competence on Lecturer Performance Riau College of Economics*	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji R2 dan Uji T dengan bantuan software SPSS	Independen: Kompetensi Dependen: Kinerja Dosen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap kinerja dosen, dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
11.	*The Effect of Work Environment on Work Discipline of Lambitu Sub-District Employees, Bima Regency*	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji T dengan bantuan software SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik

				maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.
12.	*Analysis of the Effect of Work Environment on Employee Work Discipline at PT. RPJ*	Metode Uji Koefisien Korelasi, Determinasi, dan Persamaan Regresi Sederhana dengan bantuan software SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. RPJ, sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisa dalam penelitian ini.
13.	*The Effect of Work Environment on Employee Work Discipline of PT. Griya Bintang Pesona*	Metode Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Determinasi dengan bantuan SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. griya Bintang Pesona.
14.	*The Effect of Competence on Employee Work Discipline at the Population and Civil Registry Office of Enrekang Regency*	Metode Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS	Independen: Kompetensi Dependen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrakang berdasarkan data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) dan Variabel Disiplin Kerja (Y) bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh

				variabel X dan Y adalah positif.
15.	*The Effect of Charismatic Leadership and Teacher Personality Competence on Teacher Work Discipline*	SEM dan Analisis Jalur dengan bantuan SPSS	Independen: Kepemimpinan Karismatik dan Kompetensi Dependen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru yang baik memiliki tingkat disiplin kerja guru yang tinggi.
16.	*The Effect of Competence and Providing Incentives on Work Discipline of PT Sriputra Surabaya Drivers*	Analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan SPSS	Independen: Kompetensi dan Pemberian Insentif Dependen: Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pemberian insentif secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja.
17.	*The Effect of Competence and Organizational Culture on Performance through Work Discipline of Employees of Makassar Polytechnic of Seafaring Science*	Analisis Jalur dengan bantuan SPSS	Independen: Kompetensi dan Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Pegawai Mediasi: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
18.	*The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Ujungbatu Sub-District Office*	Analisis Deskriptif dengan bantuan SPSS	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan signifikan dari analisis yang telah dilakukan pada

				kantor Camat Ujungbatu.
19.	*The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT Sentra Ponselindo*	Metode Asosiatif dengan bantuan SPSS	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo, maka penelitian ini menetapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.
20.	*The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT Pos Indonesia Cipondoh Office*	Pengujian Regresi, Korelasi, Determinasi, dan Uji Hipotesis dengan bantuan SPSS	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh.
21.	*The Effect of Work Discipline on Employee Performance: Case Study of PT. SINAR SOSRO Rancaekek*	Teknik Analisis Data Persamaan Regresi dan Koefisien Determinasi dengan bantuan SPSS	Independen: Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Rancaekek.

22.	*The Effect of Work Environment on Employee Performance through Work Discipline as an Intervening Variable: Case Study at PT Ayu Indah Tour and Travel Lamongan*	Metode Analisis Jalur dengan paket sub program SPSS	Independen: Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Mediasi: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
23.	*The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT Sat Nusapersada Tbk*	Metode Penelitian Kuantitatif dengan bantuan SPSS	Independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	*The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*	Metode Analisis Jalur dengan bantuan SPSS	Independen: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa.
25.	*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee*	Uji Regresi Linier Berganda	Independen: Kompetensi dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan

	Performance at PT ASL Shipyard Indonesia	dengan bantuan SPSS	Dependen: Kinerja Karyawan	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT ASL Shipyard Indonesia.
26.	*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Maharani Syam Group Sorowako*	Teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS	Independen: Kompetensi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
27.	*The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance of the Public Relations Bureau of the Ministry of Industry of the Republic of Indonesia*	Uji T dan Uji F dengan bantuan SPSS	Independen: Kompetensi dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementrian Perindustrian Republik Indonesia memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja yang dihasilkan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan menurut (Sunyoto, 2015),

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal yang sama juga dijelaskan (Sukanto & Indriyo, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Pada hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) membuktikan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya lagi menurut (Irwan & Irfan, 2021) bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya yang terbaru dilakukan oleh (Andi & Choiriawati, 2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan menurut (Spencer & Spencer, 1993), *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.* Hal yang sama juga dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pada hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Manik & Syafrina, 2018) membuktikan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap kinerja dosen, dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Penelitian sebelumnya lagi menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Selanjutnya dibuktikan oleh (Pramularso, 2018) bahwa persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, serta faktor-faktor lain yang

diyakini memiliki pengaruh lebih besar dari kompetensi terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja, seperti yang dijelaskan menurut (Sunyoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal yang sama juga dijelaskan (Sukanto & Indriyo, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Pada hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Susanti L. , 2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Griya Bintang Pesona. Selanjutnya dibuktikan oleh (Herawati & Ranteallo, 2019), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. RPJ, sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisa dalam penelitian ini. Selanjutnya dibuktikan oleh (Putra & Aprianti, 2020), bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu

Kabupaten Bima. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja

2.3.4 Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja, seperti yang dijelaskan menurut (Spencer & Spencer, 1993), *A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.* Sedangkan menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Pada hipotesis pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Alam, Tamsah, & Ilyas, 2019), bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai melalui disiplin kerja pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Selanjutnya dibuktikan oleh (Holilah, Fatmasari, & Rosita, 2021), bahwa kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru yang baik memiliki tingkat disiplin kerja guru yang tinggi. Selanjutnya dibuktikan oleh (Syamsidar, Hakim, & Malik, 2021), bahwa kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrakang berdasarkan data dari Analisis Variabel Kompetensi (X) dan Variabel Disiplin Kerja (Y) bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X dan Y adalah positif.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap disiplin kerja.

H4: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja

2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan menurut (Muhyadin, 2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut (Mangkunegara P. A., 2005), kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia, Atikah, & Azijah, 2019), bahwa persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Rancaekek. Selanjutnya dibuktikan oleh (Aniasari & Wulansari, 2021), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo. Selanjutnya dibuktikan oleh (Pratama, 2022), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sentra Ponselindo.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja seperti yang dijelaskan menurut (Sunyoto, 2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lalu (Mangkunegara P. A., 2005), kinerja

ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menurut (Muhyadin, 2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Syahrin, 2018), bahwa tidak terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu dibuktikan lagi oleh (Septiawan & Heryanda, 2020), bahwa, (1) lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Selanjutnya dibuktikan oleh (Susanti, 2021), bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

H6: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

2.3.7 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Terdapat teori yang menjelaskan hubungan antara kompetensi, kinerja karyawan, dan disiplin kerja seperti yang dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Lalu menurut (Mangkunegara P. A., 2005), kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta menurut (Muhyadin, 2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, peneliti mendapatkan beberapa penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul, Ali, & Rialmi, 2021), bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian Republik Indonesia memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja yang dihasilkan. (Ansar, 2021), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilanjutkan penelitian oleh (Putri, 2021), bahwa variabel

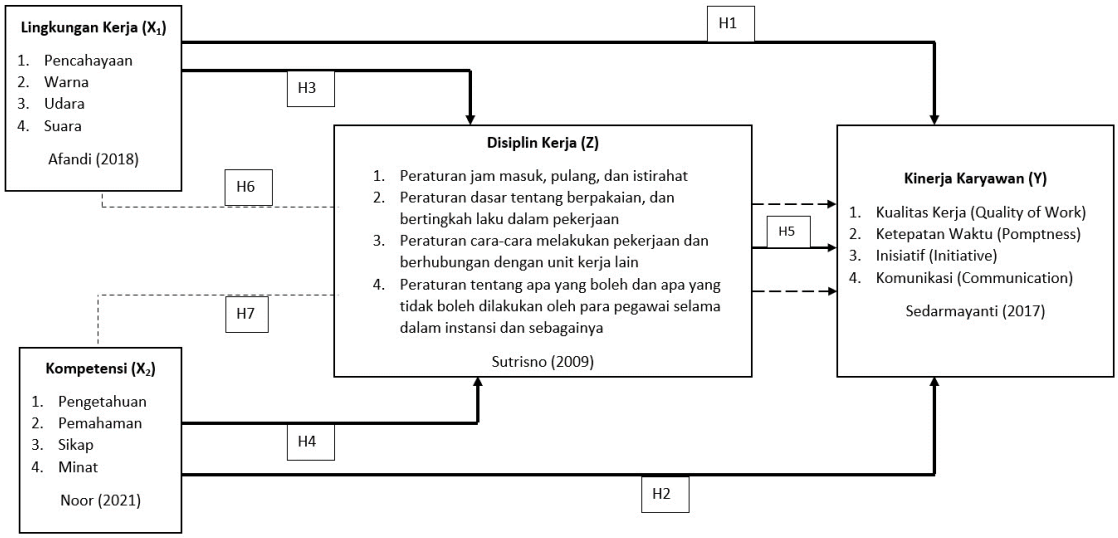
kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT ASL Shipyard Indonesia.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

H7: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan pengembangan konsep teoritis dan hipotesis, maka kerangka pikir akan menjelaskan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel *Intervening* dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Z)

2.5 Hipotesis Peneliti

Dalam penelitian, posisi hipotesis sangat penting. sebagaimana dikutip dari buku Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif karya Darwin (2021), Fraenkel dan Wallen mengartikan hipotesis sebagai prediksi atas kemungkinan hasil dari suatu penelitian (Darwin, 2021). Maka hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Peneliti telah menentukan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H4: Kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H6: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud metode secara pendekatan kuantitatif ialah sarana dalam menyelidiki teori objektif dengan memeriksa hubungan per variabel (Creswell, 2019). Sedangkan yang dinyatakan menurut (Emzir, 2014) bahwa pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok, menggunakan *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik. Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian dilakukan secara acak. Instrumen penelitian memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pembagian kuesioner kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Yang dimaksud kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng yang berada di Jalan Cempaka Nomor 6, Kota Magelang, Jawa Tengah 56122.

3.2.1 Profil Perusahaan

Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng merupakan layanan informasi satu pintu yang dimaksudkan untuk membangun mekanisme layanan informasi dengan cara melakukan interkoneksi dan sinergi dari data dan informasi yang dihasilkan oleh masing-masing unit kerja. Perusahaan ini mengatur obyek wisata Taman Kyai Langgeng di provinsi Jawa Tengah dan telah operasional sejak puluhan tahun lalu.

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi:

"Birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang efektif dan efisien, serta birokrasi yang mampu memberikan kualitas pelayanan publik yang prima"

Misi:

a. Mewujudkan pelayanan informasi yang terkoordinir melalui pelayanan satu pintu melalui PPID
b. Memberikan kemudahan akses data dan informasi kepada masyarakat luas

c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan informasi untuk internal dan eksternal bidang pariwisata.
d. Meningkatkan citra positif Perusahaan Umum Daerah Objek Wisata Taman Kyai Langgeng secara efektif dan efisien.
e. Terciptanya transparansi informasi program dan kegiatan perusahaan untuk memperoleh dukungan dari masyarakat.
f. Tersedianya data dan informasi Perusahaan Umum Daerah Objek Wisata Taman Kyai Langgeng yang komprehensif, akurat, terkini, cepat, dan mudah diakses oleh masyarakat.

3.2.3 Struktur Perusahaan

Adapun struktur pengurusan dalam Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng:

1. Direktur Utama : Arif Taat Ujiyanto, S.Pd. MM
2. Manajer Umun Keuangan & Kepegawaian : Suyanti, SE
    a. Asisten Manajer Umum : Ani Widayati
    b. Asisten Manajer Keuangan : Hety Maria, A.Md
    c. Asisten Manajer Kepegawaian : Asriyah
3. Manajer Umum Perencanaan, Teknik, dan Operasional :Zaenal Arifin, SE
    a. Asisten Manajer Perencanaan : Arum Sari K, SP

b. Asisten Manajer Teknik : Alkomat

c. Asisten Manajer Operasional : Hartadi

4. Manajer Umum Pemasaran, Informatika, dan Humas : Sri Budiyati, SE

   Asisten Manajer Humas : Prawata Adi W, S. Sos

5. Satuan Pengawas Internal : Sulaiman, S. Sos

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiono, 2009), bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Maka variabel pada penelitian ini yang digunakan yaitu variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) menjadi variabel independen, variabel kinerja karyawan (Y) menjadi variabel dependen, dan variabel disiplin kerja (Z) menjadi variabel mediasi.

3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)

(Creswell, 2019) memaparkan bahwa variabel independen adalah variabel yang ada kemungkinan menyebabkan, atau mempengaruhi hasil. Sedangkan menurut (Sugiono, 2009) mendeskripsikan variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu lingkungan kerja sebagai (X_1) serta kompetensi sebagai (X_2).

3.3.2 Variabel Dependen (Endogen)

(Bougie & Sekaran, 2009) menjelaskan variabel dependen sebagai sebuah variabel yang menjadi minat utama dari peneliti. Sedangkan menurut (Siregar, 2013), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain. Pada penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.3.3 Variabel Mediasi

(Creswell, 2019) mengatakan bahwa variabel mediasi atau *intervening* adalah variabel yang menjadi perantara antara variabel independen dan dependen, dan mereka memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan menurut (Bougie & Sekaran, 2009), variabel mediasi atau *intervening* merupakan suatu variabel yang berguna sebagai variabel penyela yang letaknya di antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel mediasi yaitu disiplin kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu bagian yang mendefinisikan sebuah variabel atau konsep agar dapat diukur dengan cara melihat dimensi (indikator) dari suatu variabel atau konsep. Suatu perubahan dibutuhkan sebagai tolak ukur keadaan yang biasa disebut indikator. Indikator penelitian dapat didefinisikan sebagai variabel yang digunakan untuk

mengukur atau memperoleh data tentang sifat dari suatu fenomena yang diteliti.

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditemukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pada (Sedarmayanti, 2017), ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator dan Item	Sumber
1. Kualitas Kerja *(Quality of Work)*		Sedermayanti (2017)
	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	
	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	
	Saya memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan	
2. Ketepatan Waktu *(Pomptness)*		
	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan	
	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan	
3. Inisiatif (*Initiative*)		
	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan saya	
	Saya memiliki inisiatif dan perhatian yang besar untuk perusahaan	
4. Kemampuan *(Capability)*		
	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	
	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	
5. Komunikasi *(Communication)*		
	Saya memiliki keyakinan bahwa kemampuan berkomunikasi yang baik merupakan hal yang penting di tempat kerja	

	Saya menjalin komunikasi yang baik terhadap atasan perusahaan	
	Saya sering melakukan komunikasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	

3.4.2 Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada (Sutrisno, 2009), ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator dan Item	Sumber
1. Peraturan Jam Masuk, Pulang dan Istirahat		Sutrisno (2009)
	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	
	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan yang jelas	
2. Peraturan Dasar Berpakaian dan Bertingkah Laku		
	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	
	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	
3. Peraturan melakukan Pekerjaan dan berhubungan dengan Unit Kerja Lain		
	Saya selalu mengerjakan tugas saya sesuai dengan ketentuan yang ada	
	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan unit kerja lain	
4. Peraturan yang Tidak Boleh Dilakukan dan Sebagainya		
	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	
	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan	

3.4.3 Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam area pekerjaan. Pengukuran lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada (Afandi, 2018), ialah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator dan Item	Sumber
1. Pencahayaan		Afandi (2018)
	Perlengkapan penerangan yang ada (lampu) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	
	Pencahayaan (matahari) di ruang kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	
2. Warna		
	Warna dinding pada ruangan kerja saya memiliki warna yang cerah, sehingga membuat saya nyaman bekerja	
	Kombinasi warna *furniture* pada ruang kerja saya menarik, sehingga membuat saya merasa senang, nyaman, dan bersemangat	
3. Udara		
	Ruangan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang cukup	
	Ruangan kerja saya memiliki kelembapan yang tidak mempengaruhi suhu tubuh	
	Kondisi udara di ruangan saya memberikan kenyamanan pada saya untuk bekerja	
4. Suara		
	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising	
	Lingkungan kerja saya tidak terdapat kegaduhan	

3.4.4 Kompetensi (X_2)

Kompetensi merupakan kemampuan kerja seseorang yang mencakup aspek pengetahuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap Kerja yang sesuai. Pengukuran kompetensi pada penelitian ini mengacu pada (Noor, 2021), ialah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Indikator Kompetensi

No	Indikator dan Item	Sumber
1. Pengetahuan		Noor (2021)
	Saya memiliki pengetahuan yang luas untuk membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	
	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai	
2. Pemahaman		
	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki	
	Saya dapat memahami tugas saya dengan cepat dan bisa melaksanakan tugas saya dengan baik	
3. Kemampuan		
	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai	
	Saya pernah mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan	
4. Sikap		
	Saya pernah mengikuti seminar motivasi yang membuat sikap kerja saya lebih baik lagi	
	Saya memiliki kecerdasan emosional yang baik, sehingga dapat mengendalikan sikap ketika terjadi kesalahpahaman	
5. Minat		
	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dibidang yang saya minati	
	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan dan pengembangan karier ke depannya	
	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu	

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

(Bougie & Sekaran, 2009) memaparkan definisi populasi merupakan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Sedangkan (Creswell, 2019) berpendapat bahwa populasi adalah suatu kelompok individu yang memiliki karakteristik relatif serupa atau yang sama. Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian yaitu seluruh karyawan di Perusahaan Umum Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng sejumlah 96 karyawan.

3.5.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Kyai Langgeng yaitu sebanyak 96 orang responden.

3.5.3 Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus (sampling jenuh). Menurut (Sugiyono, 2012) teknik sampling sensus adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng yang berjumlah 96 orang.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

3.6.1.1 Data Primer

(Sekaran, 2011) menurutnya, data primer adalah data yang diperoleh dari orang pertama dalam analisis berikutnya untuk menentukan solusi atau masalah yang diteliti. Maka data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang bersumber dari responden di mana merupakan karyawan di Perusahaan Umum Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Data yang diperoleh berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap lingkungan kerja, kompetensi, kinerja karyawan, dan disiplin kerja.

3.6.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data menggunakan survei, yaitu memberikan pertanyaan kepada responden dengan memberikan angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden menggunakan skala *likert* 5 (lima) tingkatan, yaitu:

Tabel 3.5 Skala *Likert*

Jenis Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Bougie & Sekaran, 2009) mengatakan *likert* adalah suatu skala yang dirancang untuk melihat seberapa kuat subyek menyetujui suatu pernyataan. Dengan menggunakan skala pengukuran *likert* ini, maka variabel penelitian akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Setelah itu, masing-masing indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-tem instrumen berupa pertanyaan. Jawaban responden yang menjawab setiap item instrumen akan dijadikan sebagai indikator pengukuran suatu keberhasilan dari variabel penelitian.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Penelitian Uji Validitas

Menurut (Sugiono, 2009) uji validitas merupakan alat untuk mengetahui data yang diteliti apakah valid atau tidak valid dalam suatu instrumen. Adapun definisi validitas (Hair, 2017), uji validitas merupakan gambaran seberapa besar ukuran ataupun serangkaian ukuran menggambarkan konsep atau studi yang tidak terdapat kesalahan sistematis atau tidak acak.

Uji validitas dalam penelitian ini adalah Uji Korelasi *Pearson Product Moment.* Untuk menghitungnya dimanfaatkan program komputer SPSS. Menghitung validitas internal skor butir dikotomi menggunakan rumus: (Sugiono, 2009)

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 x_t^2}}$$

(i)

Keterangan:

r_{it} = korelasi koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$\sum x_i^2$ = total kuadrat deviasi skor dari x_i

$\sum x_t^2$ = total kuadrat deviasi skor dari x_t

3.7.2 Penelitian Uji Reliabilitas

Menurut (Bougie & Sekaran, 2009) uji reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias atau tanpa ada kesalahan dan karena itu dapat menjamin konsistensi pada pengukuran di sepanjang waktu seta pada poin instrumen tersebut. Sedangkan menurut (Ghozali I. , 2016) reliabilitas merupakan sebuah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut dapat konsisten atau stabil. Keputusan pengujiannya yakni apabila nilai dari *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,60 atau 60% maka instrumen dapat dinyatakan reliabel. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan uji rumus (Sugiono, 2009):

$$\Gamma_{ii} = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum s_i 2}{s_t^2}\right)$$

(ii)

Keterangan:

Γ_{ii} = reliabilitas instrumen

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_i^2$ = Jumlah deviasi standar butir

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebuah alat statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan mendeskripsikan data yang sudah ada dan dikumpulkan untuk membuat sebuah kesimpulan. Menurut (Jogiyanto, 2018), statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data. Karakteristik yang digambarkan adalah karakteristik distribusinya. Statistik ini menyediakan nilai frekuensi, pengukur tendensi pusat, disepersi, dan pengukur-pengukur lainnya yang terbentuk.

3.8.2 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Structural Equation Model (SEM) adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun antar konstruk (Santoso, 2014). Penelitian ini

menggunakan metode analisis SEM agar dapat menampilkan konsep dengan mengamati dan menjelaskan pada mode secara keseluruhan. Analisis SEM dilakukan dengan bantuan perangkat lunak komputer menggunakan *software* statistik Amos versi 24. Menurut (Nawangsari, 2011) langkah analisis SEM yang harus dilalui adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan model teoritis
2) Pengembangan diagram alur
3) Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran

   Beberapa prosedur yang perlu diperhatikan dengan rincian uji asumsi seperti uji normalitas dan *outlier* untuk menggambarkan ketepatan angka koefisien atas persyaratan model yang layak.
4) Pemilihan jenis matriks input dan menggunakan Estimasi Model Pengukuran (*confirmatory factor*) dan Analisis Jalur berbasis kovarians untuk meng-*input* SEM
5) Menilai identifikasi model struktural

   Pengujian melewati berbagai tahapan, yang pertama yaitu berkaitan dengan uji model struktural yang ditunjukkan dengan model analisis kesesuaian SEM.
6) Menilai kriteria *Goodness-of-Fit 7*

   Pengujian dirancang untuk melakukan pengujian terkait sudah sesuaikan (*fit*) model yang dikembangkan pada penelitian.
7) Interpretasi dan modifikasi model

Setelah model didapatkan, maka akan dilakukan proses meringkas hasil pengaruh variabel yang diteliti sesuai dengan hipotesis yang ditentukan.

Menurut (Widarjono, 2010) langkah terakhir dari analisis faktor konfirmatori adalah respesifikasi model. Respresifikasi model ini harus dilakukan jika uji kelayakan model dengan menggunakan salah satu uji kelayakan model menghasilkan model yang tidak layak. Metode respesifikasi model analisis faktor konfirmatori tersebut harus dilandaskan pada dasar teori yang ada tentang hubungan antar model. *Partial Least Squares* (PLS) adalah salah satu metode alternatif SEM yang dapat digunakan untuk permasalahan tersebut. Maka pengukuran model dibedakan menjadi dua, yaitu *outer model* dan *inner model.*

a) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

   Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Model pengukuran merupakan sebuah gambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Model pengukuran yang dilihat nilainya antara lain *convergen validity, discriminant validity,* dan *composite reliability.*

b) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

   Menurut (Ghozali I. H., 2015) Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk diuji signifikansi konstruknya dalam model struktural (*inner model*).

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diterapkan guna menganalisis hubungan yang terjadi pada antara satu variabel dengan variabel lainnya tanpa adanya gangguan dari variabel ketiga yang mengganggu kedua variabel tersebut. Pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Kebenaran (benar atau salahnya) suatu hipotesis tidak akan pernah diketahui dengan pasti, kecuali kita memeriksa seluruh populasi. Pada setiap variabel independen (variabel endogen) yang akan diuji kebenarannya, menunjukkan arah panah pada variabel tersebut dan menjelaskan jumlah varian yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel tersebut (varian yang tidak dapat dijelaskan).

a. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan α = 5%.
b. Hipotesis diterima apabila p-value < 0,05 atau nilai *critical ratio* > 1,96.
c. Hipotesis ditolak apabila p-value > 0,05 atau nilai *critical ratio* < 1,96.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan pada 96 karyawan berdasarkan penempatan divisi kerja di Perusahaan Umum Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Jumlah kuesioner yang tersebar sejumlah 96 dan sudah dikategorikan untuk memenuhi syarat dalam penelitian. Dan pengumpulan data menggunakan metode sensus di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

4.2 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini merupakan mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk dapat memahami hasil penelitian.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

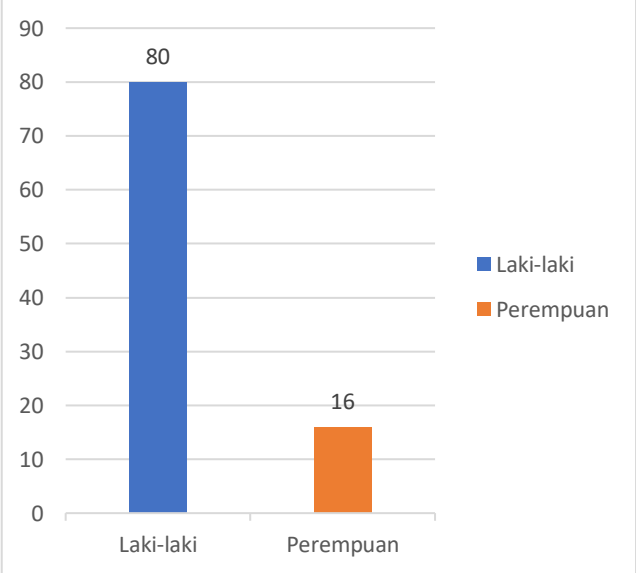
Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis

kelaminnya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan seperti Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	80	83.3	83.3	83.3
	Perempuan	16	16.7	16.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Di bawah ini terdapat rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin yang tersaji di dalam Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya secara valid berjumlah 96 orang, dari 96 data sampel responden menunjukkan, terdapat 80 orang responden laki-laki dan 16 orang adalah perempuan. Sehingga rata-rata responden adalah responden laki-laki, dengan jumlah maksimum adalah 80 orang responden laki-laki, serta jumlah minimum

adalah 16 orang responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng komposisi antara responden laki-laki dan perempuan lebih mendominasi responden laki-laki.

Jumlah karyawan laki-laki dan perempuan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng yang berperan sebagai responden. Di mana dalam melakukan sebuah pekerjaan baik laki-laki maupun perempuan jika terlibat dalam suatu masalah mengharuskan mereka agar memprioritaskan peran kerja dan komitmen pribadi yang sejalan.

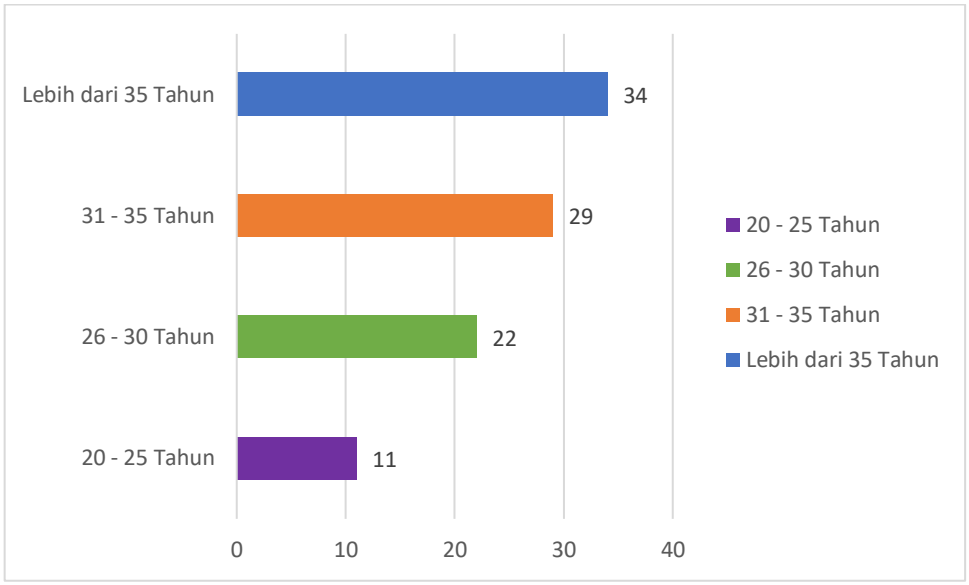
2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan usia. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan seperti Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	11	11.5	11.5	11.5
	26 - 30 Tahun	22	22.9	22.9	34.4
	31 - 35 Tahun	29	30.2	30.2	64.6
	Lebih dari 35 Tahun	34	35.4	35.4	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Di bawah ini terdapat kategori responden berdasarkan usia yang tersaji di dalam Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya secara valid berjumlah 96 orang, dari 96 data sampel responden menunjukkan bahwa usia pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng yakni dari 96 responden penelitian ini yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 0 atau tidak ada, yang 20 – 25 tahun berjumlah 11 orang, yang 25 – 30 tahun berjumlah 22 orang, yang 31 – 35 tahun berjumlah 29 orang, dan yang lebih dari 35 tahun berjumlah 34 orang. Sehingga rata-rata usia responden adalah usia lebih dari 35 tahun, dengan jumlah maksimum adalah responden usia lebih dari 35 tahun, serta jumlah minimum adalah 0 orang responden berusia kurang dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng komposisi usia lebih mendominasi responden yang usia lebih dari 35 tahun.

Usia tidak menjadi suatu perbedaan yang signifikan dari pekerja. Bahkan dilihat dari usia, tentunya usia yang lebih tua cenderung memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan pengalaman dalam menyelesaikan masalah perusahaan (Lasut, 2017). Sejalan dengan penelitian (Aprilyanti, 2017), bahwa usia yang masih memasuki masa produktif antara 20 sampai 40 dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan kemampuan karyawan pada usia produktif hampir sama. Usia karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka, kepuasan kerja laki-laki dan perempuan akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia.

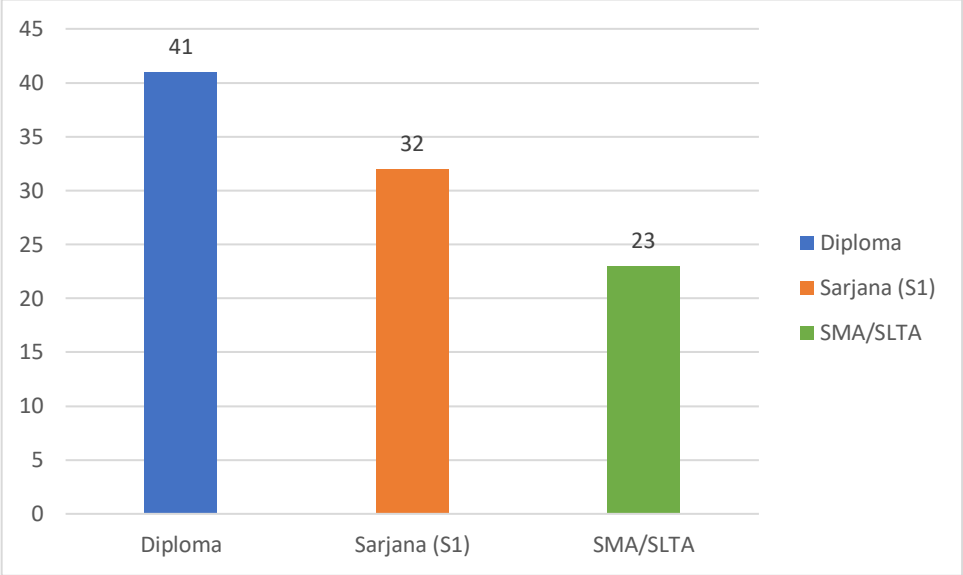
3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan seperti Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Akhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	23	24.0	24.0	24.0
	Diploma	41	42.7	42.7	66.7
	Sarjana (S1)	32	33.3	33.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Di bawah ini terdapat kategori responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang tersaji di dalam Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya secara valid berjumlah 96 orang, dari 96 data sampel responden menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng menunjukkan dari 96 responden penelitian ini yang mempunyai pendidikan terakhir SD berjumlah 0 atau tidak ada, SMP berjumlah 0 atau tidak ada, SMA/SLTA berjumlah 23 orang, Diploma berjumlah 41 orang, dan Sarjana (S1) berjumlah 32 orang. Sehingga rata-rata pendidikan responden adalah diploma, dengan jumlah maksimum adalah 41 responden Pendidikan Diploma, serta jumlah minimum adalah 0 orang responden Pendidikan SD. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng komposisi Pendidikan terakhir lebih mendominasi responden Pendidikan Diploma.

Diketahui bahwa pada penelitian ini tingkat pendidikan terbanyak ada pada bangku Diploma, hal tersebut tidak menjadikan masalah pada penelitian ini (Anastasia & Sutanto, 2013). Perbedaan pendidikan tidak menjadikan perbedaan sikap pada karyawan, semua karyawan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan dapat menjalankan pekerjaan dan menerima tuntutan pekerjaan mereka masing-masing.

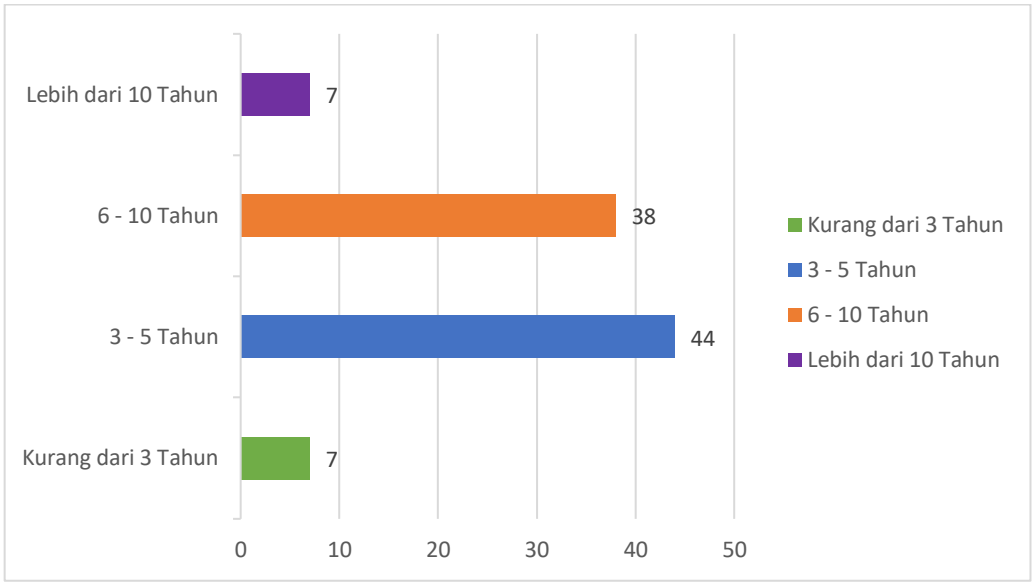
4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan lama bekerja. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan seperti Tabel 4.4

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama_Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 3 Tahun	7	7.3	7.3	7.3
	3 - 5 Tahun	44	45.8	45.8	53.1
	6 - 10 Tahun	38	39.6	39.6	92.7
	Lebih dari 10 Tahun	7	7.3	7.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Di bawah ini terdapat kategori responden berdasarkan usia yang tersaji di dalam Gambar



Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya secara valid berjumlah 96 orang, dari 96 data sampel responden menunjukkan bahwa yang mempunyai lama bekerja selama kurang dari 3 tahun berjumlah 7 orang, selama 3 – 5 tahun berjumlah 44 orang, selama 6 – 10 berjumlah 38 orang, dan selama lebih dari 10 tahun berjumlah 7 orang. Sehingga rata-rata lama bekerja responden adalah 3 – 5 tahun, dengan jumlah maksimum adalah responden bekerja 3 – 5 tahun, serta jumlah minimum adalah responden bekerja kurang dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng komposisi lama bekerja lebih mendominasi responden yang bekerja 3 – 5 tahun.

5. Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan

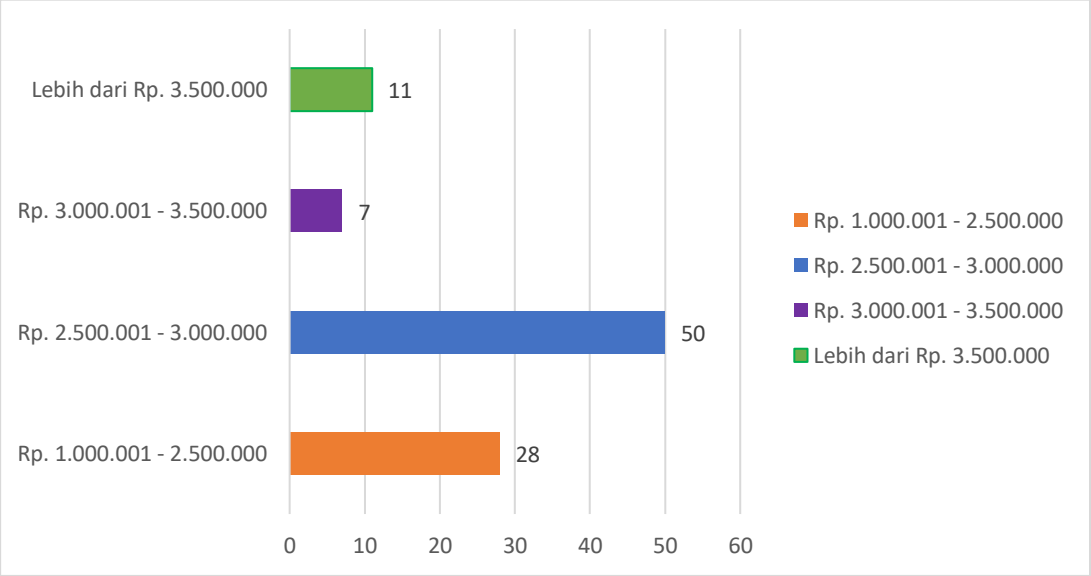
Pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan

penghasilan. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan seperti Tabel

Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.001 - 2.500.000	28	29.2	29.2	29.2
	Rp. 2.500.001 - 3.000.000	50	52.1	52.1	81.3
	Rp.3.000.001 - 3.500.000	7	7.3	7.3	88.5
	Lebih dari Rp. 3.500.000	11	11.5	11.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Di bawah ini terdapat kategori responden berdasarkan usia yang tersaji di dalam Gambar



Gambar 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya secara valid berjumlah 96 orang, dari 96 data sampel responden menunjukkan bahwa yang mempunyai angka kurang dari Rp. 1.000.000 berjumlah 0 atau tidak ada, angka Rp. 1.000.001 – Rp. 2.500.000 berjumlah 28 orang, angka

Rp. 2.500.001 – Rp. 3.000.000 berjumlah 50 orang, angka Rp. 3.000.001 – Rp. 3.500.000 berjumlah 7 orang, dan angka lebih dari Rp. 3.500.001 berjumlah 11 orang. Sehingga rata-rata penghasilan responden adalah 3 – 5 tahun, dengan jumlah maksimum adalah responden berpenghasilan Rp. 2.500.001 – Rp. 3.000.000, serta jumlah minimum adalah responden berpenghasilan angka Rp. 3.000.001 – Rp. 3.500.000. Hal ini menunjukkan bahwa pada Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng komposisi penghasilan lebih mendominasi responden berpenghasilan Rp. 2.500.001 – Rp. 3.000.000.

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minuman, *sum, range*, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali I. , 2013). Analisis yang dilakukan 96 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk pengelolaan data. Data yang diolah merupakan hasil rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja. Statistika deskriptif variabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.6 Analisa Responden menggunakan Statistika Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	96	2.00	5.00	3.5960	0.53404
Kompensasi	96	3.00	5.00	3.6732	0.53106
Kinerja Karyawan	96	3.00	5.00	3.5703	0.50928
Disiplin Kerja	96	3.00	5.00	3.6002	0.52244
Valid N (listwise)	96				

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa *n* atau jumlah data responden yaitu 96, yang berasal dari karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel di atas sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

   Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa nilai minimum sebesar 2.00, nilai maksimum 5.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.5960 dengan standar deviasi sebesar 0.53404. Nilai rata-rata dan standar deviasi promosi ini menunjukkan bahwa sebagai penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

2. Kompensasi (X2)

   Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa nilai minimum sebesar 3.00, nilai maksimum 5.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.6732 dengan standar deviasi sebesar 0.53106. Nilai rata-rata dan standar deviasi promosi ini menunjukkan bahwa sebagai penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

3. Kinerja Karyawan (Y)

   Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa nilai minimum sebesar 3.00, nilai maksimum 5.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.5703 dengan standar deviasi sebesar 0.50928. Nilai rata-rata dan

standar deviasi promosi ini menunjukkan bahwa sebagai penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

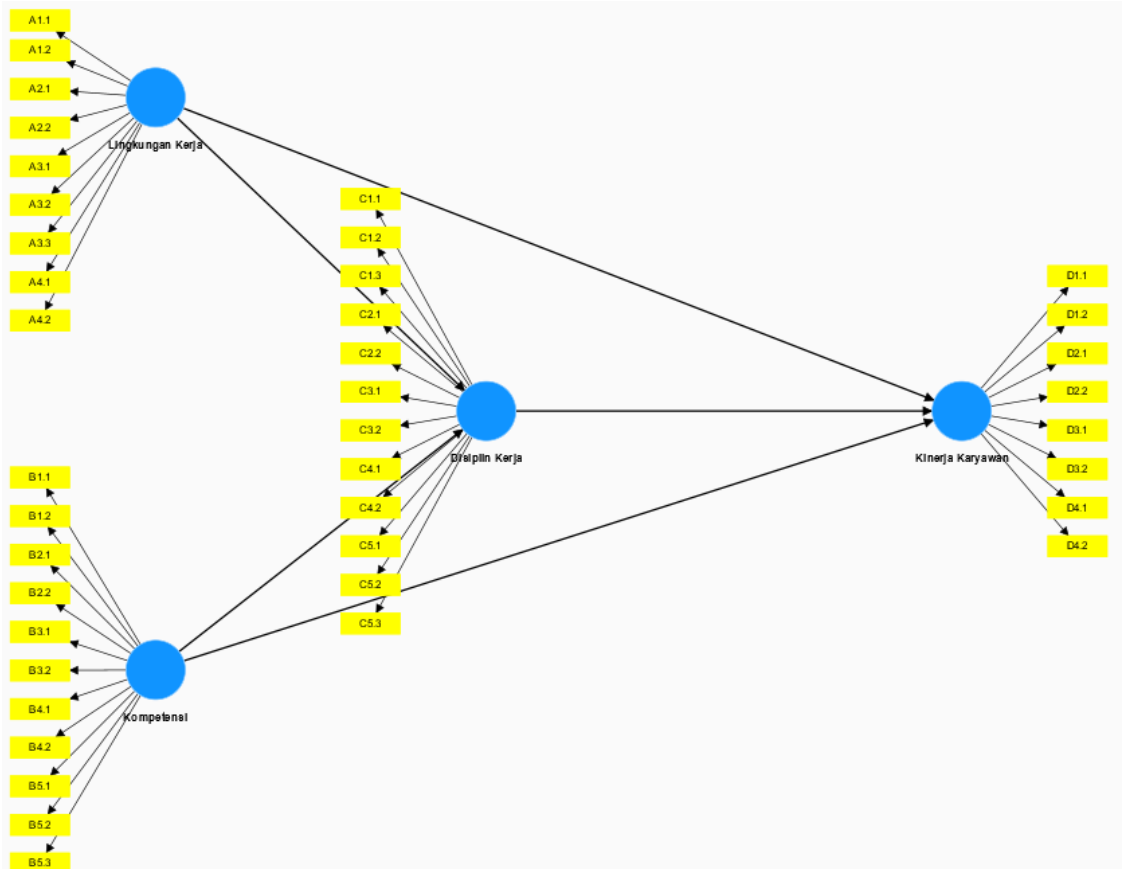
4. Disiplin Kerja (Z)

   Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa nilai minimum sebesar 3.00, nilai maksimum 5.00 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.6002 dengan standar deviasi sebesar 0.52244. Nilai rata-rata dan standar deviasi promosi ini menunjukkan bahwa sebagai penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.

4.3 Analisis Data SEM

Pada bagian ini merupakan tahapan dalam mengolah data-data yang diperoleh dari responden. Data analisis yaitu proses pengolahan dengan tujuan menemukan informasi yang berguna, menginformasikan dan mendukung pengambilan keputusan.

4.3.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gambar 4.6 Model Pengukuran *(Outer Model)*

Analisis outer model dapat dilihat pada nilai validitas konvergensi (*convergent validity*), validitas konstruk (*construct validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Analisis ini dilakukan untuk mengukur kekuatan item kuesioner dalam mengukur sifat serta konsep variabel yang diukur. Hasil analisis evaluasi *outer model* dalam penelitian ini sebagai berikut:

4.3.2 Convergen Validity

Convergent Validity bertujuan untuk menguji masing-masing konstruk yang dapat diukur menggunakan *outer loading* dan *Average*

Variance Extracted (AVE) sebagai parameter. Efektivitas validitas konvergensi dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang sangat baik jika memiliki *outer loading* di atas 0,70 dan ketika varians rata-rata setiap konstruk diekstraksi (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi (Hair, 2017). Tabel 4.6 merupakan hasil pengujian validitas konvergensi berdasarkan nilai *loading factor* setiap item dari masing-masing indikator dalam penelitian.

Tabel 4.7 *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
A1.1				**0.710**
A1.2				**0.737**
A2.1				**0.747**
A2.2				**0.778**
A3.1				**0.742**
A3.2				**0.759**
A3.3				**0.778**
A4.1				**0.732**
A4.2				**0.779**
B1.1			**0.752**	
B1.2			**0.700**	
B2.1			**0.797**	
B2.2			**0.777**	
B3.1			**0.707**	
B3.2			**0.703**	
B4.1			**0.736**	
B4.2			**0.796**	
B5.1			**0.758**	
B5.2			**0.792**	
B5.3			**0.726**	
C1.1		**0.725**		
C1.2		**0.710**		
C1.3		**0.792**		
C2.1		**0.701**		
C2.2		**0.717**		
C3.1		**0.705**		
C3.2		**0.726**		
C4,1		**0.767**		
C4.2		**0.771**		
C5.1		**0.707**		
C5.2		**0.724**		
C5.3		**0.762**		
D1.1	**0.765**			

D1.2	**0.798**			
D2.1	**0.702**			
D2.2	**0.780**			
D3.1	**0.752**			
D3.2	**0.762**			
D4.1	**0.792**			
D4.2	**0.784**			

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang sangat baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor memiliki nilai loading factor 0,50 sampai dengan 0,70 pada tiap masing-masing indikator variabel-nya yang artinya model masih dapat dipertahankan dalam tahap pengembangan dengan melihat hasil nilai AVE pada Tabel 4.7. Angka p-value merah menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara negatif, sedangkan p-value hijau menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif. Untuk itu, penulis meyakini tidak ada faktor pasti untuk merubah masing-masing bagian pengukuran karena pada setiap pengukuran saling berhubungan.

4.3.2.1 *Discriminant Validity*

Discriminant validity mewakili sejauh mana konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lain atau dengan kata lain konstruk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dalam penelitian (Hair, 2017)menyebutkan bahwa salah satu metode untuk menikai adanya validitas diskriminan adalah dengan menggunakan kriteria *Fornell dan Larcker*. Untuk menguji persyaratan ini, nilai AVE setiap konstruk harus lebih tinggi dari korelasi kuadrat tertinggi dengan konstruk lainnya. Berikut tabel *Fornell-Larcker Criterion*:

Tabel 4.8 *Fornell-Larcker Criterion*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja	**0.523**			
Kinerja Karyawan	0.483	**0.542**		
Kompetensi	0.106	0.049	**0.505**	
Lingkungan Kerja	0.293	0.007	0.116	**0.505**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7 bahwa menunjukkan nilai AVE setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi variabel tersebut terhadap variabel lainnya, artinya dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Validitas konvergensi dikatakan efektif sebab terdapat nilai outer loading di atas 0,07 dan varians rata-rata setiap konstruk diekstrasi (AVE) adalah 0,50 atau lebih tinggi.

4.3.2.2 *Composite Reliability*

Konstruk yang memiliki *composite realiability* lebih dari 0.7 dan *cornbach's alpha* di atas 0.6 maka dikatakan reliabel (Hair, 2017). Berikut tabel hasil nilai *composite reability* dan *cornbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.9 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	**0.714**	**0.715**	**0.733**
Kinerja Karyawan	**0.699**	**0.700**	**0.719**
Kompetensi	**0.715**	**0.716**	**0.735**
Lingkungan Kerja	**0.700**	**0.701**	**0.717**

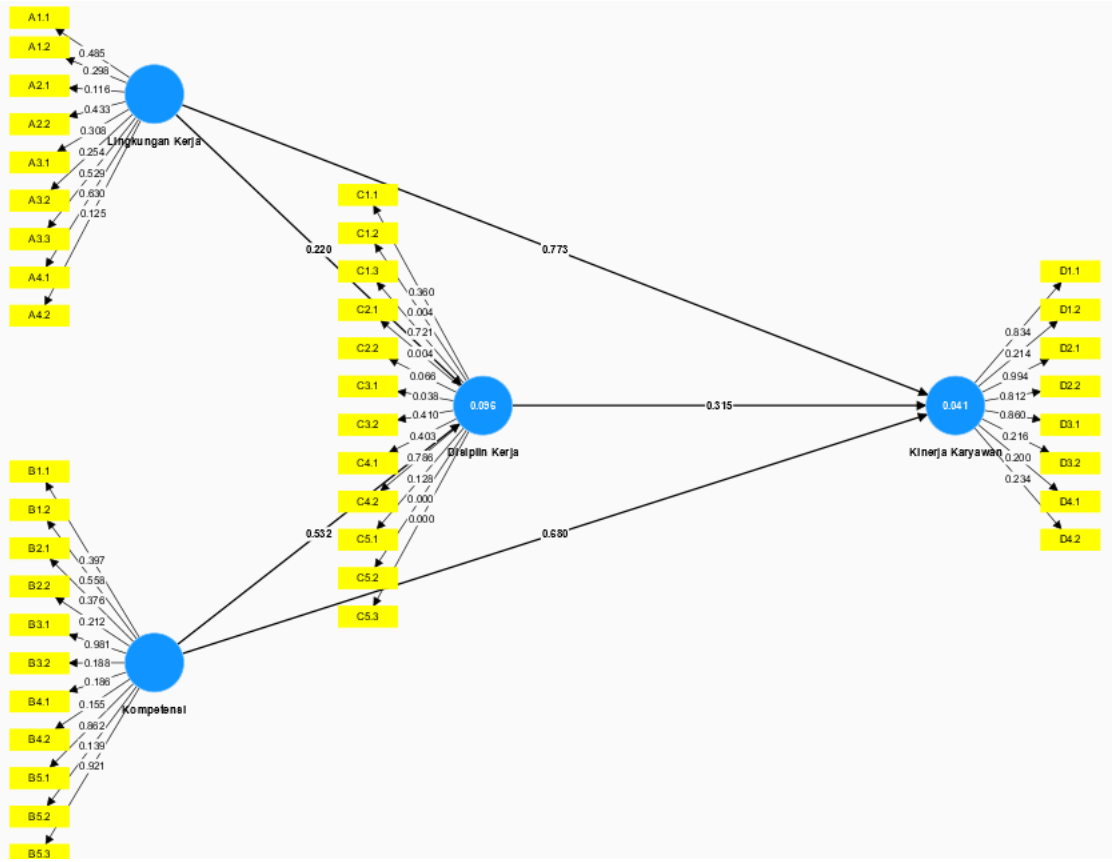
Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel terbanyak dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* di atas

0,7 dan *cornbach's alpha* diatas 0.6 artinya seluruh variabel yang diuji valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan untuk pengujian model struktural.

4.3.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model dapat dievaluasi menggunakan penilaian *R-Square* (R^2), *Predictive Relevance* (Q^2), *Goodness of Fit* (*GoF*), hasil koefisien jalur, dan koefisien parameter. Gambar 4.7 adalah hasil keluaran *boostrap* pada model penelitian ini.



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gambar 4.7 Model Pengukuran *(Inner Model)*

4.3.3.1 R *Square*

Nilai *R-Square* digunakan sebagai penilaian koefisien determinasi, di mana nilai yang dihasilkan menunjukkan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Ketika nilai *R-Square* mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dapat dikatakan semakin baik, sedangkan apabila mendekati angka 0, maka arti sebaliknya. Berikut tabel hasil *R-Square*:

Tabel 4.10 *R-Square*

	R Square	*R Square Adjusted*
Disiplin Kerja	0.096	0.077
Kinerja Karyawan	0.541	0.510

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 4.9 bahwa nilai *R Square* dikalikan 100%, maka nilai koefisien determinasi tiap indikator akan menunjukkan persentase dari pengaruh antar variabelnya. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa nilai secara keseluruhan indikator dalam penelitian memiliki nilai persentase *R Square* yang sangat baik melihat persentase setiap indikator cukup besar yaitu melebihi 50%.

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel disiplin kerja yaitu 0.096% yang menjelaskan bahwa persentase besarnya disiplin kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompetensi adalah 9.6% dan sisanya yang sebesar 90.4% dipengaruhi variabel di luar dari penelitian ini. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0.541% pada variabel kinerja karyawan yang berarti bahwa kemampuan

model pada variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54.1% dan sisanya yang sebesar 45.9% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

4.3.3.2 Koefisien Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap antar variabel dapat diketahui melalui *output inner model* terhadap proses *bootstrapping* pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel *path coefficient*. Sehingga akan dievaluasi menggunakan nilai dari *t-statistic*. Apabila nilai *t-statistic* lebih dari 1.96 dan *p-value* kurang dari 0.05 dengan tingkat signifikansi 5%, maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau definit antar variabel. Tabel 4.10 adalah hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.11 *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O|O/STDEV|)	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.773	0.536	0.605	2.004	**0.031***	**H1 Diterima**
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0.680	0.504	0.663	3.625	**0.043***	**H2 Diterima**
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0.220	0.014	0.170	0.713	**0.680**	**H3 Ditolak**

Kompetensi → Disiplin Kerja	0.532	0.507	0.738	2.226	**0.022***	**H4 Diterima**
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.315	0.036	0.181	0.589	**0.773**	**H5 Ditolak**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Keterangan: * = signifikan < 0.05

Uji hipotesis mediasi dilakukan terhadap variabel perantara dapat diketahui melalui output inner model melalui proses bootstrapping pada software SmartPLS yang dilihat pada bagian tabel *Specific Indirect Effect.* Sehingga akan dievaluasi melalui nilai t-statistik. Apabila nilai ¬t-statistic lebih dari 1.96 dan p-value kurang dari 0.05 dengan tingkat signifikansi 5%, maka item pengukuran dianggap penting dan dapat dilihat pengaruh positif atau negatif antar variabel. Berikut hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.12 *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O|O/STDEV|)	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.021	0.002	0.038	0.951	**0.554**	**H6 Ditolak**
Kompetensi→ Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.060	0.003	0.052	1.150	**0.250**	**H7 Ditolak**

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* pada tabel di atas, bahwa penelitian ini memiliki nilai sampel asli sehingga menimbulkan korelasi

positif dan negatif antar variabel. Hasil uji *path coefficient* dapat digunakan sebagai alat bukti hipotesis penelitian sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Dari tabel dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu 0.031 < 0.05 dan *t-statistic* yaitu 2.004 > 1.96. sehingga berdasarkan perhitungan hipotesis kesatu (H1) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **diterima.**

b. Pengaruh Kompentensi terhadap Kinerja Karyawan

   Dari tabel dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu 0.043 < 0.05 dan *t-statistic* yaitu 3.625 > 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan **diterima.**

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

   Dari tabel dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu 0.680 > 0.05 dan *t-statistic* yaitu 0.713 < 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan hipotesis ketiga (H3) menyatakan

bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja **ditolak.**

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu 0.022 < 0.05 dan *t-statistic* yaitu 2.226 > 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kompetensi terhadap disiplin kerja **diterima.**

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu 0.773 > 0.05 dan *t-statistic* yaitu 0.589 < 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan **ditolak.**

f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari *nilai p-values* yaitu 0.554 > 0.05 dan *t-statistic* yaitu 0.951 < 1.96. Sehingga

berdasarkan perhitungan hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan **ditolak.**

g. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai *p-values* yaitu 0.250 > 0.05 dan *t-statistic* yaitu 1.150 < 1.96. Sehingga berdasarkan perhitungan hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan **ditolak.**

Berikut ini rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 4.13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H1
Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima H2
Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja	Ditolak H3
Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja	Diterima H4
Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak H5
Pengaruh tidak signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja	Ditolak H6
Pengaruh tidak signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja	Ditolak H7

4.4 Pembahasan

Penelitian dilakukan kepada karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng melibatkan 96 responden. Demografi responden mendominasi penelitian ini yaitu berjenis kelamin laku-laki dengan jumlah 80 orang dan perempuan dengan jumlah 16 orang. Responden penelitian berdasarkan rentang usia dibedakan mulai dari usia 20 – 25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, dan serta lebih dari 35 tahun.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, terbukti dari nilai *p-value* sebesar 0.031 lebih kecil dari 0.05 maka **hipotesis diterima**. Artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding lurus. Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin semakin meningkat kinerja karyawan yang diberikan.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Choiriawati (2022) dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Panti Sosial Yayasan Inspirasi Anak Bangsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Suryadi dan Yusuf (2022) dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan di PT. Prima Abadi Jakarta memiliki hasil yang positif dan signifikan.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, terbukti dari nilai *p-value* sebesar 0.043 lebih kecil dari 0.05 maka **hipotesis diterima**. Artinya kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan berbanding lurus, dengan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dihasilkan maka semakin muncul kinerja karyawan yang diberikan.

Sesuai dengan hasil penelitian Krisnawati dan Bagia (2021) dalam hubungan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT Sapta Prima Cargo, hasil dari penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian lain pula yang dilakukan oleh Soetrisno dan Gilang (2018) membuktikan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, terbukti dengan *p-value* sebesar 0.680 lebih besar dari 0.05, maka dari itu **hipotesis ditolak**. Artinya tidak signifikan dalam hubungan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka tidak memberikan pengaruh terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Hal tersebut telah terbukti melalui hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, peneliti mendapati pernyataan dari ibu Sri Budiyati pihak dari Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, bahwa sebagian besar karyawan sudah berkeluarga, hal ini yang memungkinkan kurangnya bersosialisasi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Mereka cenderung untuk mengikuti rutinitas yang sudah berjalan masing-masing individunya. Selain itu, tempat tinggal yang setiap karyawan cukup bervariasi yang menjadikan ketepatan waktu datang ke kantor yang berbeda-beda, sehingga dapat dikatakan tidak ada ataupun jarang karyawan datang ke kantor secara berbarengan dari suatu daerah yang sama.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam pembentukan karakter lingkungan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Adapun yang dapat dilakukan seseorang terhadap lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan etos kerja salah satunya

dengan disiplin kerja, seperti pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hasil hipotesis ini juga sesuai dengan kajian teoritis yang dijelaskan oleh (Inbar, 2018) mengenai Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau". Diperoleh hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor- faktor yang mempengaruhi rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap lingkungan kerja masih rendah.

d. Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, terbukti dari nilai *p-value* sebesar 0.022 lebih kecil dari 0.05 maka **hipotesis diterima**. Artinya kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja berbanding lurus. Adanya pengaruh positif kompetensi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsidar, Hakim, & Malik, 2021) dalam hubungan kompetensi terhadap disiplin kerja pada 50 orang yang tersebar sebagai karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang memiliki

hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu (Holilah, Fatmasari, & Rosita, 2021) dalam hubungan kompetensi terhadap disiplin kerja pada guru SD Negeri Wilayah 2 di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan menunjukkan kompetensi kepribadian guru yang baik memiliki tingkat disiplin kerja guru yang tinggi.

e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, terbukti nilai *p-value* sebesar 0.773 lebih besar dari 0.05, maka **hipotesis ditolak**. Artinya disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang timbul dalam diri karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, peneliti mendapati pernyataan dari ibu Sri Budiyati pihak dari Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, bahwa karyawan yang bekerja memiliki waktu kerja $\pm$ 8 jam per hari-nya. Namun meski begitu, setiap karyawan tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan, sehingga apabila ada yang datang terlambat, maka karyawan akan tetap harus menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya

tuntas di hari tersebut. Terkait hal ini, belum ada keluhan dari pihak atasan terhadap karyawan yang memiliki kinerja kurang sesuai dengan yang seharusnya di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang dapat berkembang di dalam tubuh karyawan dalam menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Untuk itu, sangatlah penting dan utama bagi perusahaan merekrut karyawan yang memiliki etos dan ulet dalam bekerja. Namun hasil ini didukung oleh pernyataan para ahli dalam teori yang disampaikan oleh (Inbar, 2018) berarti secara partial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Hasil ini dibuktikan dengan *original sample* (O) *indirect effect* sebesar 0.021, *sample mean* (M) sebesar 0.002, *standard deviation* (STDEV) sebesar 0.038, serta *t-statistic* sebesar 0.935 dan probabilitas sebesar 0.559 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat

diketahui tidak berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, maka **hipotesis ditolak.**

Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahrin, 2018) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan. Sedangkan hasil penelitian lain tidak relevan yang dilakukan oleh (Susanti, 2021) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, peneliti mendapati pernyataan kurang lebih sama dengan poin hipotesis 3 dan 5 dari pihak Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, bahwa Mereka cenderung untuk mengikuti rutinitas yang sudah berjalan masing-masing individunya. Selain itu, tempat tinggal yang setiap karyawan cukup bervariasi yang menjadikan ketepatan waktu datang ke kantor yang berbeda-beda, sehingga dapat dikatakan tidak ada ataupun jarang karyawan datang ke kantor secara berbarengan dari suatu daerah yang sama.

Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja. Tidak ditemukan penelitian terdahulu mengenai penolakan hipotesis ini. Maka hal yang dilakukan adalah bukan saja memperkuat penerapan lingkungan kerja harus diiringi dengan

peningkatan kinerja karyawan bagi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian disiplin kerja yang akan dihasilkan akan semakin lebih optimal ketimbang organisasi hanya memperkuat lingkungan kerja saja tanpa diikuti dengan kedisiplinan karyawan terkait dengan peranan disiplin kerja dalam memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

g. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Hasil ini dibuktikan dengan *original sample* (O) *indirect effect* sebesar 0.060, *sample mean* (M) sebesar 0.003, *standard deviation* (STDEV) sebesar 0.052, serta *t-statistic* sebesar 1.150 dan probabilitas sebesar 0.250 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat diketahui tidak terdapat hubungan positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja, maka **hipotesis ditolak**. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin baik kompetensi serta didukung disiplin kerja maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) yang menemukan secara signifikan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di PT. ASL Shipyard Indonesia. Penelitian lain yang dilakukan (Ansar, 2021) berbanding terbalik dengan penelitian (Putri, 2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, peneliti dapat menyimpulkan pernyataan dari ibu Sri Budiyati dan ibu Hety Maria pihak dari Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, bahwa karyawan sebagian besar sudah sangat menguasai masing-masing bidang pekerjaannya, sehingga pengukuran penilaian kinerja di luar tugas utama dari tiap divisi berbeda-beda. Untuk itu, saat dilakukannya penelitian hal ini tidak berjalan secara beririsan sesuai dengan pernyataan dari pihak Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.

Kompetensi yang dimiliki karyawan baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja secara kelompok kerja. Tidak ditemukan penelitian terdahulu mengenai penolakan hipotesis ini. Dengan demikian suatu kompetensi menjadi suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dalam kinerja karyawan dan kemampuan dalam disiplin kerja mengacu pada

persyaratan kerja yang ditetapkan terkait dengan peranan disiplin kerja dalam memediasi hubungan kompetensi dan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan hasil kinerja karyawan yang semakin baik.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang semakin baik.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan. Untuk lingkungan kerja, terdapat perbedaan kondisi rutinitas yang sudah berjalan masing-masing individunya.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. Kompetensi yang semakin tinggi juga akan berpengaruh pada disiplin kerja pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng.

5. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Situasi Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi karyawan, disiplin kerja merupakan salah satu etos kerja dalam pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan. Hal ini lingkungan kerja tentunya mempunyai tingkat disiplin kerja yang cukup rendah.

7. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan. Untuk kompetensi perlu adanya dukungan antar karyawan untuk menjadi pengaruh yang baik..

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi pengurus PUDOW Taman Kyai Langgeng yang membawahi para karyawan untuk menyesuaikan posisi pada setiap jabatan yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan dengan hasil deskripsi pada sampel penelitian ini, di antaranya terdominasi jenis kelamin laki-laki, rentang usia lebih dari 35 tahun, pendidikan akhir diploma, masa

kerja 3 – 5 tahun, dan penghasilan Rp. 2.500.001 – Rp. 3.000.000. Karakteristik karyawan yang tergambar sudah termasuk unggulan atau perlu pencapaian yang lebih melalui kesempatan dari karakteristik lain yang mampu membuktikan PUDOW Taman Kyai Langgeng semakin lebih sukses dan maju terdepan.

2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan fasilitas yang ramah pada lingkungan kerja untuk karyawan agar mampu berkompetisi khususnya terhadap disiplin kerja, sehingga mendorong karyawan dapat konsisten waktu dalam bekerja. Perusahaan dapat memberikan otonomi secara bertahap yang memungkinkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab atas bagaimana mereka disiplin atas pekerjaan mereka sendiri. Dengan demikian karyawan diharapkan melihat dampak positif pada lingkungan tempat bekerja terhadap perusahaan.

3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh promosi sebagai bentuk kompetensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan memperhatikan inisiatif yang dimiliki karyawan serta tingkat kesalahan kerja. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat ditemukan jika adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan berdasarkan dengan ketentuan.

4. Perusahaan perlu membangun lingkungan pekerjaan yang lebih baik atau mengarahkan aspek-aspek yang ada pada diri individu, sehingga harapannya karyawan memiliki lingkungan kerja yang disiplin mempengaruhi hasil kinerja karyawannya.

5. Perusahaan perlu optimal dalam melakukan tindakan refleksi dan evaluasi terhadap kompetensi secara terus menerus. Secara keseluruhan untuk meningkatkan kompetensi karyawan perusahaan dapat melakukan kegiatan menghabiskan waktu bersama karyawan dengan aktivitas keterampilan baru, sehingga memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan masalah secara kreatif dalam setiap hambatan pekerjaan. Dengan demikian perusahaan mampu mencapai visi dan misi perusahaan didasari oleh pengendalian aspek-aspek disiplin kerja dalam menyelesaikan kompetensi pada kinerja karyawan.

6. Perusahaan sebaiknya juga perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan secara berkala terhadap karyawan khususnya dalam memberikan kesempatan dan pengembangan untuk memaksimalkan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, sehingga mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya memberikan tugas yang bervariasi dan kepercayaan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk mendorong karyawan lebih berkembang. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu bertahan dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, Y., & Khasanah, I. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Citra Merek, dan Persepsi Harga terhadap Keputusan Pembelian Jasa Asuransi Jiwa.* Semarang: Diponogoro Journal of Managent.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep, dan indikator.* Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 287-298.

Alam, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 17-42.

Andi, M. R., & Choiriawati. (2022). The Influence of Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Interdisciplinary Studies (IJOIS)*, 66-72.

Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 971-983.

Andryane, Rahmayuni, & Zaim, M. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Interverning: Studi Kasus pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri. *JSEH: Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 216-225.

Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya Manusia*, 139-144.

Ansar, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Syam Group Sorowako. *Universitas Muhammadiyah Palopo*, 1-16.

Anthony, P. W., Kacmar, M., & Perewe, P. L. (2002). *Human Resource Management a Strategy Approach.* South Western: Advision of Thomson Learning.

Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water Internasional Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 68.

Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Aziz, N. L. (2019). *Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehata Masyarakat.* Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia.

Bacal, R. (2011). *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan.* Jakarta: Gramedia Pustaka.

Bernardin, O., & Russel, D. (2020). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 4.* Yogyakarta: Andi Offset.

BNSP. (2014). *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Nomor : 2 / BNSP / III / 2014 tentang Pedoman Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi.* Jakarta: bnsp.go.id.

Bougie, R., & Sekaran, U. (2009). *Research Method for Business: a skill building approach.* Chichester: John Willey.

Bourlkis, M., Nisar, T. M., & Prabhakar, G. (2023). Hiw Technostress May Effect Employee Performance in Educational Work Environments. *Sciencedirect*, 1-10.

Budhiningtias, W., & Marliana. (2011). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM*, 249-256.

Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resource.* New York: Mcgraw and Hill.

Cornick, M., & Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja.* Bandung: Alfabeta.

Creswell, J. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cushway, B. (2001). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Darwin, M. e. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif.* Bandung: CV Media Sains Indonesia.

Dharma, S. (2003). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Pustaka Pelajar.

Echols, J. M., & Hasan, S. (1983). *Kamus Inggris Indonesia.* Jakarta: Gramedia. Cet. XII.

Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeda.

Emzir. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data.* Jakarta: Rajawali Pers.

Flippo, E. (1976). *Personnel Management.* Singapore: Mc Graw-Hill International Book.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivatiate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Ghozali, I. H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0.* Semarang: Universitas Diponogoro.

Gibson, e. a. (1995). *Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Hair. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Edition.* Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE.

Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. RPJ. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 27-41.

Holilah, L., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Karismatik dan Kompetensi Kepribadian Guru terhadap Disiplin Kerja Guru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 563-576.

Ilahi, D., Muksam, M., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Indonesia, P. R. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.* Jakarta: Kementrian Perindustrian Republik Indonesia.

Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Riztechindo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (KINERJA)*, 218-222.

Jogiyanto, H. (2018). *Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data.* Yogyakarta: Andi.

Johnson, C. E. (1994). *A Meaning for Competency.* Georgia: Competency Based Education Centre Colege of Education.

Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis Agora*, 1-8.

Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis of Factors That Influence Work Discipline.* Jakarta: Universitas Darma Persada.

Krisnawati, K., & Bagia, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Prima Cargo. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 29-38.

Kurniawati, A. Z. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengna Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Universitas Muhammadiyah Malang*, 1-101.

Lasut, E. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *J EMBA, Volume 5 No 2*, 2771-80.

Machfoedz, M. (1996). *Akuntansi Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. P., & Octored, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, Vol 3 Issue 8: 318-328.

Mangkunegara, P. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1-6.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management.* Jakarta: Erlangga.

Muhyadin, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantuk, Yogayakarta. *Universitas Sanata Dharma*, 1-16.

Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia: JENIUS*, 120-127.

Nawangsari, A. Y. (2011). *Structural Equation Modeling pada Perhitungan Indeks Kepuasan Pelanggan dengan menggunakan Software Amos.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar.* Jakarta: Arena Ilmu.

Noor, T. H. (2021). *Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia.* Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.

Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen (WIDYA CIPTA)*, 40-46.

Pratama, C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ujungbaru. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*, 1-91.

Prawieosentono, S. (2011). *Kinerja.* Bandung: Alfabeta.

Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen dan Keuangan (SULTANIST)*, 19-27.

Putri, R. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia. *Universitas Putera Batam*, 1-68.

Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Stres Kerja pada PT Escotama. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 48-54.

Rivai, & Mulyadi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Kencana Media Group.

Santoso, S. (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skills.* Jakarta: Gramedia anggota IKAPI.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti, M. A. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (Metode Penelitian untuk Bisnis).* Jakarta: Salemba Empat.

Septiawan, I., & Heryanda, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadp Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 174-184.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 273-281.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementrian Perindustrian RI. *KORELASI: Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 918-928.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Universitas Telkom Bandung*, 62-75.

Spencer, L., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work, Models for Superior Performance.* Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiono. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeda.

Sukanto, R., & Indriyo, G. (2018). *Manajemen Produksi.* Yogyakarta: BPFE.

Sulistyorini, & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Sopir PT Sriputra Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis: IMPROVEMENT*, 173-182.

Sumadhinata, Y. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta Bandung. *Journal and Proceeding Unsoed*, 1-13.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Buku Seru.

Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 223-229.

Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada Tbk. *Universitas Putera Batam*, 1-57.

Susanti, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Griya Bintang Pesona. *Universitas Winaya Mukti*, 1-75.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahrin, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel intervening: Studi Kasus pada PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan. *Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University* , 1-89.

Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 127-139.

Ulrich, D., & Lake, D. (1990). *Organizational Capability: Competing from the Inside Out.* New York: Wiley.

Utamy, N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Displin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi di Kabupaten Jember). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 180-194.

Utomo, H. J., & Sugiarto, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Ardana Media.

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 39-49.

Wang, X., Wen, X., Liu, Z., Jiang, Y., & Huai, M. (2023). Leader Apology in the Employee-Organization Relationship: The Roles of Subordinat Power Distance Belief and Leader Competence. *Tourism Management*, 1-10.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima.* Jakarta 14240: PT. Rajagrafindo Persada.

Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Responden Penelitian

Karyawan PUDOW Taman Kyai Langgeng

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama	: Putranto Dwi Hanifan
NIM	: 19311152
Fakultas	: Bisnis dan Ekonomika
Jurusan	: Manajemen

Dalam rangka mencari data guna Menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng",** maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban Bapak/Ibu, Saudara/I berikan jawaban yang jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Putranto Dwi Hanifan

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami.

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin:
   - ☐ a. Laki-laki
   - ☐ b. Perempuan
3. Usia:
   - ☐ a. Kurang dari 25 Tahun
   - ☐ b. 25 – 20 Tahun
   - ☐ c. 31 – 40 Tahun
   - ☐ d. 41 – 50 Tahun
   - ☐ e. Lebih dari 50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir:
   - ☐ a. SMA
   - ☐ b. Diploma
   - ☐ c. Sarjana (S1)
   - ☐ d. Magister (S2)
   - ☐ e. Doktoral (S3)
5. Lama Bekerja:
   - ☐ a. Kurang dari 5 Tahun
   - ☐ b. 5 – 10 Tahun
   - ☐ c. 11 – 15 Tahun
   - ☐ d. 16 – 20 Tahun
   - ☐ e. Lebih dari 20 Tahun
6. Penghasilan:
   - ☐ a. Kurang dari Rp. 1.000.000
   - ☐ b. Rp. 1.000.001 – Rp. 2.500.000
   - ☐ c. Rp. 2.500.001 – 3.000.000
   - ☐ d. Rp. 3.000.001 – 3.500.000
   - ☐ e. Lebih dari Rp. 3.500.000

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk memberi tanda **centang (√)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan pilihan yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan angket/kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.**

A. Lingkungan Kerja

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini:

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

Pencahayaan						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Perlengkapan penerangan yang ada (lampu) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2	Pencahayaan (matahari) di ruang kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Warna						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
3	Warna dinding pada ruangan kerja saya memiliki warna yang cerah, sehingga membuat saya nyaman bekerja					

4	Kombinasi warna *furniture* pada ruang kerja saya menarik, sehingga membuat saya merasa senang, nyaman, dan bersemangat					
Udara						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
5	Ruangan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang cukup					
6	Ruangan kerja saya memiliki kelembapan yang tidak mempengaruhi suhu tubuh					
7	Kondisi udara di ruangan saya memberikan kenyamanan pada saya untuk bekerja					
Suara						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
8	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising					
9	Lingkungan kerja saya tidak terdapat kegaduhan					

B. Kompetensi						
Pengetahuan						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Saya memiliki pengetahuan yang luas untuk membantu orang lain dalam pengambilan keputusan					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai					
Pemahaman						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**

3	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya dapat memahami tugas saya dengan cepat dan bisa melaksanakan tugas saya dengan baik					
Kemampuan						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
5	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai					
6	Saya pernah mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang pekerjaan					
Sikap						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
7	Saya pernah mengikuti seminar motivasi yang membuat sikap kerja saya lebih baik lagi					
8	Saya memiliki kecerdasan emosional yang baik, sehingga dapat mengendalikan sikap ketika terjadi kesalahpahaman					
Minat						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
9	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dibidang yang saya minati					
10	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan dan pengembangan karier ke depannya					

11	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu					

C. Kinerja Karyawan						
Kualitas Kerja(*Quality of Work*)						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
3	Saya memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu (*Promptness*)						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan					
5	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan					
Inisiatif (*Initiative*)						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
6	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan saya					
7	Saya memiliki inisiatif dan perhatian yang besar untuk perusahaan					
Kemampuan (*Capability*)						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**

8	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
9	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
Komunikasi (*Communication*)						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
10	Saya memiliki keyakinan bahwa kemampuan berkomunikasi yang baik merupakan hal yang penting di tempat kerja					
11	Saya menjalin komunikasi yang baik terhadap atasan perusahaan					
12	Saya sering melakukan komunikasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas					

D. Disiplin Kerja						
Pengaturan Jam Masuk, Pulang, dan Istirahat						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan yang jelas					
Pengaturan Dasar Berpakaian dan Bertingkah Laku						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
3	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan					
4	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku					
Pengaturan melakukan Pekerjaan dan Berhubungan dengan Unit Kerja Lain						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**

5	Saya selalu mengerjakan tugas saya sesuai dengan ketentuan yang ada					
6	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan unit kerja lain					
Peraturan yang Tidak Boleh Dilakukan dan Sebagainya						
No.	**Pertanyaan**	**SS**	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
7	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					
8	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan kesalahan					

Lampiran 2: HASIL JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

1. Lingkungan Kerja (X_1)

No.	A1.1	A1.2	A2.1	A2.2	A3.1	A3.2	A3.3	A4.1	A4.2
1	4	4	2	2	4	2	3	3	3
2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
6	4	4	3	4	3	3	3	4	3
7	4	5	3	4	3	3	4	4	3
8	5	3	4	3	3	3	3	3	4
9	5	3	4	3	4	3	3	3	3
10	4	5	4	4	4	4	4	3	3
11	3	4	3	4	4	3	3	4	4
12	3	4	3	4	4	4	4	4	3
13	3	4	3	3	4	3	3	4	4
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4
15	3	4	3	4	3	3	3	3	4
16	4	3	3	4	3	4	4	4	4
17	4	4	3	4	3	3	3	3	4
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4
19	4	4	4	4	3	3	3	3	3
20	5	3	3	4	3	3	4	3	3
21	3	4	3	3	3	3	4	4	4
22	5	3	3	3	3	3	4	3	4
23	4	5	3	4	3	3	4	4	4
24	3	4	3	3	3	3	4	3	4
25	4	4	3	3	3	3	4	4	4
26	5	4	3	4	3	3	4	3	4
27	4	4	3	4	3	3	4	4	3
28	4	4	3	3	3	4	4	3	3
29	3	4	4	3	4	3	4	4	4
30	5	5	4	3	3	4	4	3	3
31	5	5	3	3	4	3	4	4	4
32	4	5	3	4	4	4	3	3	4
33	3	5	5	4	4	3	4	4	4
34	5	4	3	4	4	4	3	4	3
35	4	4	3	4	4	3	4	4	4
36	3	4	3	4	4	4	3	4	3
37	3	4	4	3	4	3	4	4	4
38	3	4	5	4	4	4	3	3	4
39	4	4	3	3	4	3	4	3	3

40	4	3	3	4	3	3	3	3	4
41	4	4	3	4	4	3	4	3	4
42	4	4	3	4	3	3	3	3	4
43	4	4	3	4	4	3	4	4	4
44	5	4	3	4	3	3	3	3	4
45	4	5	3	4	4	3	4	4	3
46	5	4	3	4	3	3	3	3	3
47	4	4	3	4	4	3	4	4	3
48	4	4	3	3	4	3	3	3	3
49	5	4	4	4	4	3	3	4	3
50	4	4	3	3	4	4	3	3	4
51	4	5	3	4	4	3	3	4	4
52	3	4	3	3	4	4	3	3	4
53	4	4	3	4	4	3	3	4	4
54	3	4	4	3	4	4	3	3	3
55	4	4	4	3	4	3	3	4	4
56	5	4	4	3	4	4	3	3	3
57	5	4	3	3	4	3	3	4	3
58	4	3	3	3	4	4	3	3	3
59	4	4	4	3	3	4	3	4	4
60	4	4	3	3	4	3	3	3	3
61	3	4	4	3	4	4	4	3	4
62	4	4	3	3	4	3	4	4	3
63	4	5	4	3	4	3	3	3	4
64	4	4	3	5	4	3	4	4	3
65	4	4	4	3	4	3	3	4	4
66	4	4	3	3	4	4	4	3	3
67	5	5	5	3	4	3	3	3	4
68	4	4	4	4	4	4	3	3	3
69	5	4	4	4	4	3	3	3	4
70	4	4	4	4	3	4	3	3	3
71	5	5	4	4	3	4	3	4	4
72	4	4	3	4	3	4	3	3	3
73	5	4	3	4	3	4	3	4	4
74	5	4	3	4	3	4	3	3	3
75	4	4	3	3	3	4	3	3	4
76	4	5	3	4	4	4	3	4	3
77	4	4	3	3	3	4	4	4	4
78	4	4	5	4	4	4	3	4	4
79	4	4	4	3	3	4	4	4	4
80	4	4	3	4	4	4	3	4	4
81	5	3	4	4	3	4	4	4	3

82	5	4	3	3	4	4	3	4	3
83	5	4	3	4	3	3	4	4	3
84	4	4	3	3	4	4	3	3	3
85	4	4	3	3	3	3	4	4	3
86	4	4	3	3	4	4	3	3	4
87	5	3	4	3	3	3	4	3	3
88	4	3	3	3	4	4	3	3	4
89	5	4	3	3	3	3	4	3	3
90	4	4	4	3	4	4	3	3	4
91	5	4	3	3	3	3	3	3	3
92	4	4	4	3	4	4	4	3	4
93	4	4	3	4	4	3	3	4	3
94	4	5	4	3	4	4	3	3	4
95	5	4	3	3	4	3	4	4	4
96	4	4	4	3	4	4	4	4	3

2. Kompetensi (X_2)

No.	B1.1	B1.2	B2.1	B2.2	B3.1	B3.2	B4.1	B4.2	B5.1	B5.2	B5.3
1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
6	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
8	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5
9	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
10	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
11	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
12	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
13	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
14	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
15	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
17	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
18	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4
19	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3
20	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
21	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
22	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
23	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

25	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
26	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
27	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
29	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
30	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3
31	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
32	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3
33	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
37	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4
38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
39	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4
40	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
41	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
42	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
43	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
45	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
48	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
49	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4
50	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
51	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4
52	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
53	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
54	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4
55	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4
56	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3
57	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4
58	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3
59	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
60	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3
61	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3
62	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
63	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
65	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4
66	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3

67	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
68	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
70	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
71	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
72	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
73	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
74	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
75	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
76	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
77	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
78	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
79	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
80	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
81	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3
82	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
83	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
84	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
85	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
87	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3
88	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
89	5	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3
90	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3
91	5	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3
92	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
93	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4
94	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
95	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
96	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	C1.1	C1.2	C1.3	C2.1	C2.2	C3.1	C3.2	C4.1	C4.2	C5.1	C5.2	C5.3
1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
6	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
7	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
8	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3

10	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
11	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
15	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
18	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
21	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
22	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
23	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3
24	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
25	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
27	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
28	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
29	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
31	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
32	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
33	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
34	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
35	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
38	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
39	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
40	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
41	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
42	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
43	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
44	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
45	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
46	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
47	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
48	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
49	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
50	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
51	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4

52	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
53	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
55	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
56	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4
57	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
58	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
59	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
60	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
61	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
62	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
63	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
64	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4
65	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
66	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
67	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
68	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
69	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
70	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4
71	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
72	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
73	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
74	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
75	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
76	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
77	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
78	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
79	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
80	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
81	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
82	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
83	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
84	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
85	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
86	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
87	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
88	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
89	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
90	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
91	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
92	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
93	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3

94	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
95	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
96	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3

4. Disiplin Kerja (Z)

No.	D1.1	D1.2	D2.1	D2.2	D3.1	D3.2	D4.1	D4.2
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	4	3	4	3	4	3	3	3
6	3	4	4	4	3	4	3	4
7	4	4	4	3	3	4	3	4
8	3	4	3	4	3	4	3	3
9	4	3	4	3	3	4	4	3
10	4	4	4	4	3	3	4	3
11	4	3	4	4	4	4	4	3
12	5	4	3	3	3	3	4	3
13	5	4	4	4	4	4	4	3
14	5	3	3	4	3	4	3	3
15	4	3	4	4	4	4	4	3
16	3	3	4	3	4	3	4	4
17	3	3	4	3	3	4	3	3
18	3	3	4	3	3	3	4	4
19	4	3	3	3	3	4	3	4
20	5	4	4	4	4	3	3	4
21	4	3	3	4	3	4	3	4
22	4	3	4	4	4	4	3	3
23	4	3	3	4	3	4	4	4
24	5	3	3	3	4	4	3	3
25	4	4	3	4	3	3	4	4
26	5	4	3	4	3	4	3	3
27	4	4	3	3	4	3	4	3
28	5	4	3	4	4	4	3	4
29	5	4	4	4	4	3	3	4
30	5	4	4	4	4	4	3	4
31	3	4	4	4	4	3	3	4
32	5	4	4	4	4	4	3	4
33	3	3	3	3	4	4	3	4
34	5	3	4	3	4	4	3	4
35	4	3	3	3	4	4	3	3
36	4	3	4	3	3	4	4	3

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

79	4	3	3	3	4	4	3	4
80	4	4	4	3	4	3	3	4
81	4	3	3	4	4	4	3	4
82	4	4	4	3	4	3	3	4
83	5	4	3	3	3	4	3	4
84	4	4	4	3	4	4	3	4
85	3	4	3	3	4	3	3	4
86	3	4	4	3	4	3	3	3
87	3	4	4	3	4	4	3	4
88	3	4	4	3	4	4	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	3	3	3	4	3	4
91	4	4	3	4	4	4	4	4
92	4	4	3	3	3	4	3	3
93	5	4	4	4	4	4	4	4
94	3	3	4	3	3	4	3	3
95	3	4	4	4	3	3	4	4
96	3	3	3	4	3	4	3	3

Lampiran 3*: Covergen Validity*

1. Tabel *Outer Loading*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
A1.1				**0.710**
A1.2				**0.737**
A2.1				**0.747**
A2.2				**0.778**
A3.1				**0.742**
A3.2				**0.759**
A3.3				**0.778**
A4.1				**0.732**
A4.2				**0.779**
B1.1			**0.752**	
B1.2			**0.700**	
B2.1			**0.797**	
B2.2			**0.777**	
B3.1			**0.707**	
B3.2			**0.703**	
B4.1			**0.736**	
B4.2			**0.796**	
B5.1			**0.758**	
B5.2			**0.792**	
B5.3			**0.726**	
C1.1		**0.725**		
C1.2		**0.710**		
C1.3		**0.792**		
C2.1		**0.701**		
C2.2		**0.717**		
C3.1		**0.705**		
C3.2		**0.726**		
C4,1		**0.767**		
C4.2		**0.771**		
C5.1		**0.707**		
C5.2		**0.724**		
C5.3		**0.762**		
D1.1	**0.765**			
D1.2	**0.798**			
D2.1	**0.702**			
D2.2	**0.780**			
D3.1	**0.752**			
D3.2	**0.762**			
D4.1	**0.792**			
D4.2	**0.784**			

2. Tabel *Fornell-Larcker Criterion*:

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja	**0.523**			
Kinerja Karyawan	0.483	**0.542**		
Kompetensi	0.106	0.049	**0.505**	

Lingkungan Kerja	0.293	0.007	0.116	**0.505**

3. Tabel *Composite Reability* dan *Cornbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	**0.714**	**0.715**	**0.733**
Kinerja Karyawan	**0.699**	**0.700**	**0.719**
Kompetensi	**0.715**	**0.716**	**0.735**
Lingkungan Kerja	**0.700**	**0.701**	**0.717**

Lampiran 4: *Inner Model*

1. Tabel *R-Square*

	R Square	*R Square Adjusted*
Disiplin Kerja	0.096	0.077
Kinerja Karyawan	0.541	0.510

2. Tabel *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O|O/STDEV|)	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.773	0.536	0.605	2.004	**0.031***	**H1 Diterima**
Kompetensi → Kinerja Karyawan	0.680	0.504	0.663	3.625	**0.043***	**H2 Diterima**
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja	0.220	0.014	0.170	0.713	**0.680**	**H3 Ditolak**
Kompetensi → Disiplin Kerja	0.532	0.507	0.738	2.226	**0.022***	**H4 Diterima**
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.315	0.036	0.181	0.589	**0.773**	**H5 Ditolak**

3. Tabel *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O|O/STDEV|)	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.021	0.002	0.038	0.951	**0.554**	**H6 Ditolak**
Kompetensi→ Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.060	0.003	0.052	1.150	**0.250**	**H7 Ditolak**