



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO)
(Studi Kasus Kantor Cabang dan Perwakilan Tk.I Medan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**GHINA AFIAH BUKIT
NPM 1515310481**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : GHINA AFIAH BUKIT
NPM : 1515310481
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.
JASA RAHARJA (PERSERO) STUDI KASUS KANTOR
CABANG DAN TK.1 MEDAN

Medan, September 2019

KETUA PROGRAM STUDI

NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si



DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum.

PEMBIMBING I

RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

PEMBIMBING II

EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI

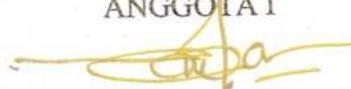
PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : GHINA AFIAH BUKIT
NPM : 1515310481
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA KOMPETENSI DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT.
JASA RAHARJA (PERSERO) (STUDI KASUS KANTOR
CABANG DAN PERWAKILAN Tk.1 MEDAN)

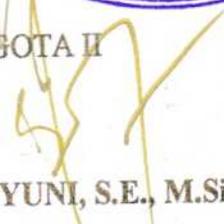
Medan, November 2019
ANGGOTA I



KETUA
NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si.


RIZAL AHMAD, S.E., M.Si

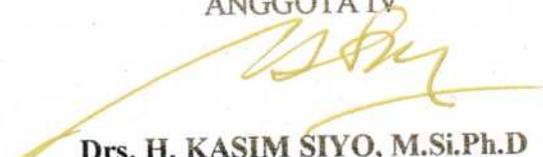
ANGGOTA II


EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si.

ANGGOTA III


NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M

ANGGOTA IV


Drs. H. KASIM SIYO, M.Si.Ph.D

SURAT PERYATAAN

NAMA : GHINA AFIAH BUKIT
NPM : 1515310481
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA KOMPETENSI DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
JASA RAHARJA (PERSERO) STUDI KASUS KANTOR
CABANG DAN TK.1 MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti No-Eklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatan, mendistribusikan, mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya menerima konsekuensi ataupun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, September 2019

(GHINA AFIAH BUKIT)

SURAT PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : GHINA AFIAH BUKIT
TEMPAT/TANGGAL LAHIR : JAYA PURA/ 21 SEPTEMBER 1997
NPM : 1515310481
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
ALAMAT : JL. JOHAR SEI MENCIRIM DUSUN IV
SIMPANG PURWO SUNGGAL

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, September 2019

(GHINA AFIAH BUKIT)

No. 820/Perp/EP/2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan

01 OCT 2019



FM-BPAA-2012-041

Medan, 01 Oktober 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -



Permohonan Meja Hijau

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : GHINA AFIAH BUKIT
 Tempat/Tgl. Lahir : Jayapura / 21 September 1997
 Nama Orang Tua : SETIAWAN SOLAT BUKIT
 N.P.M : 1515310481
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085358574983
 Alamat : Jl. Johar Sei Mencirim Simpang Purwo Dusun IV Sunggal

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (Studi Kasus Kantor Cabang dan Perwakilan Tk. I Medan), selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
5. UK. 50% dari 3 thn	Rp	2.875.000
		<u>4.975.000</u>

3/10/19
 M

Ukuran Toga : **M**



Hormat saya
 GHINA AFIAH BUKIT
 1515310481

- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

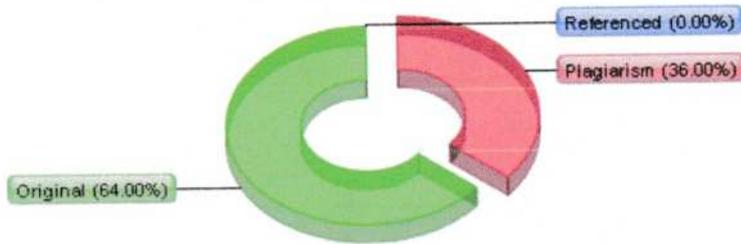
Analyzed document: 24/09/2019 08:29:16

"GHINA AFIAH BUKIT_1515310481_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

3255 wrds	https://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf
3262 wrds	http://docplayer.info/63306346-Pengaruh-kompensasi-kepemimpinan-dan-lingkungan-kerja-terha...
2248 wrds	http://digilib.uinsby.ac.id/2557/3/Bab%202.pdf

Other Sources:]

Processed resources details:

246 - Ok / 58 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

[not detected]

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

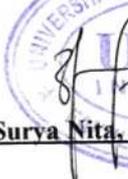
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

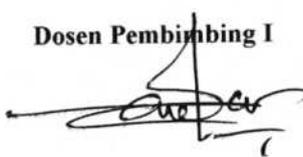
UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Ghina Afiah Bukit
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310481
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir : Analisis Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
01/3/2019	<ul style="list-style-type: none">- menyimpulkan Teori dari Pendapat Para ahli- Penambahan Indikator dari setiap Variable minimal 1 Variable & Indikator- menyimpulkan indikator dari setiap Variable		
11/3/2019	<ul style="list-style-type: none">- Identifikasi masalah sesuai dengan indikator setiap Variable- membuat sumber dari setiap tabel dan gambar- menambahkan Deskripsi pada Operasional Variable		
	<p>Acc 26/3/19 Surya Nita ✓</p>		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I


Rizal Ahmad, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Ghina Afiah Bukit
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310481
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir : Analisis Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28/3/2019	- Cara Penulisan yang harus diperhatikan. - Perubahan dalam rumusan masalah dan hipotesis - Spasi Perula di perhatikan		
12/4/2019	- Penambahan Jurnal Internasional dalam penelitian terdahulu minimal 3 jurnal - Menambahkan Teori dalam kerangka konseptual - Penulisan tabel dalam penelitian terdahulu 1 spasi.		
18/4/2019	Ace Sempur		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Ghina Afiah Bukit
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310481
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir : Analisis Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
19/08/2019	- Setiap indikator Pertataan dibuat kolom dan menambahkan mean - Didapatkan satu Persatu R dan Adjusted R square - menambahkan Teori dan Identifikasi masalah pada di Pembahasan.		
26/08/2019	- memperbaiki kesimpulan dan saran yang ada Peram bahari solusi		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

UNIV / PTS : Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Nama Mahasiswa : Ghina Afiah Bukit
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1515310481
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir : Analisis Lingkungan Kerja Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/09/2019	- Di buat ukuran kertas menjadi Land, Scape Pada struktur Organisasi - Tabel pada Multikolenitas di Pakecil		
5/09/2019	- Di Perbaiki Spasi pada Penjelasan tabel Rakeriti		
9/09/2019	- Di Perbaiki Penulisan di Saran		
	Aa Siaz		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : GHINA AFIAH BUKIT
 Tempat/Tgl. Lahir : Jayapura / 21 September 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310481
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.55
 Saya ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN SISTEM PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA PADA PT JASA RAHARJA (PERSERO)	<input checked="" type="checkbox"/>
ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KINERJA PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO)	<input type="checkbox"/>
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER, KOMITMEN ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA PT JASA RAHARJA (PERSERO)	<input type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 03 Desember 2018

Pemohon,

 (Ghina Afiah Bukit)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 6/12/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad SE, M.Si.)

Tanggal : 5/12/2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Emi Wahduni SE, M.Si.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

hari ini, Rabu Tanggal, 30 Bulan, 10 Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Akademik 2015 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Ghina Apiah Bukit
NPM : 1515310481
Program Studi : Manajemen
Tanggal Ujian : 30 Oktober 2019
Judul Skripsi Lama : Analisis Unstokusan kerja, Kompetensi dan Sistem Pembambilan kepunahan terhadap Kinerja Pada PT- Jasa Rahasia (Persero)
Judul Skripsi Baru : Analisis Unstokusan kerja, Kompetensi dan etos kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT- Jasa Rahasia (Persero) (studi kasus Kantor cabang dan perwakilan PT-1 Me...

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafina Siregar, S.E., M.Si	
Anggota I/ Pembimbing I	Rizal Ahmad S.E., M.Si	
Anggota II/ Pembimbing II	Emi Waktuni, S.E., M.Si	
Anggota III/ Penguji I	Nahudin Setiawan, S.E., M.Si	
Anggota IV/ Penguji II	Dr. H. Kasim Siyid, M.Si., Ph.D	

Medan, 28 Mei 2019

Nomor : HC/R/22/2019
Sifat : Biasa
Hal : Pelaksanaan Riset

Yth. Dekan Universitas Panca Budi Sumatera Utara

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa/i Universitas Panca Budi Sumatera Utara Fakultas Sosial Sains atas nama :

No	N a m a	Program Studi	NPM
1	Anggi Putri Sari Lubis	Manajemen	1515310669
2	Ghina Afifah Bukit	Manajemen	1515310481
3	Agnes Hotmauli	Manajemen	1515310189

Telah menyelesaikan penelitian dan pengumpulan data untuk penulisan skripsi di PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara selama 14 (empat belas) hari kerja.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Bagian Administrasi



Ahmad Ilham
Kepala Bagian

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh jumlah populasi sebanyak 51 responden dan sampel digunakan adalah seluruh pegawai PT Jasa Raharja dengan sampling jenuh. Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variable Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja mempengaruhi kinerja Pegawai pada perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan. Variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Etos Kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Etos Kerja Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted to test the Analysis of the Work Environment, Competencies, and Work Ethics on Employee Performance. Obtained a population of 51 respondents and the sample used is all employees of PT Jasa Raharja with saturated sampling. The method of data analysis is done by the method of multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously the Work Environment, Competence and Work Ethics variables affect the performance of Employees at PT. Jasa Raharja (Persero) Medan. Work Environment and Competency variables individually have no significant effect on employee performance while the Work Ethic individually has a significant effect on employee performance.

Keyword : *work environment, competence, work ethic of employee performance*

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERYATAAN	ii
HALAMAN PERYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
 BAB 1: PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi masalah dan Batasan Masalah.....	5
a. Identifikasi Masalah.....	5
b. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan masalah.....	6
D. Tujuan penelitian dan Manfaat Penelitian.....	7
a. Tujuan Penelitian.....	7
b. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian penelitian.....	8
 BAB II: TIJAUAN PUSTAKA	
A. Landasa teori.....	10
1. Kinerja.....	10
a. Pengertian kinerja.....	10
b. Karakteristik kinerja.....	11
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	12
d. Unsur-unsur penilaian kinerja.....	16
e. Indikator kinerja.....	17
2. Lingkungan kerja.....	20
a. Pengertian lingkungan kerja.....	20

b.	Aspek lingkungan kerja.....	21
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	22
d.	Indikator lingkungan kerja.....	23
3.	Kompetensi	25
a.	Pengertian kompetensi.....	25
b.	Tipe kompetensi.....	26
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi.....	28
d.	Indikator kompetensi.....	31
4.	Etos kerja.....	33
a.	Pengertian etos kerja.....	33
b.	Fungsi etos kerja.....	34
c.	Aspek etos kerja.....	35
d.	Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja.....	38
e.	Fungsi etos kerja.....	39
f.	Cara menumbuhkan etos kerja.....	39
g.	Indikator etos kerja.....	40
B.	Penelitian terdahulu.....	42
C.	Kerangka konseptual.....	49
D.	Hipotesis penelitian.....	50

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan penelitian.....	51
B.	Tempat dan waktu penelitian.....	51
C.	Populasi dan sampel/Jenis dan Sumber Data.....	53
D.	Definisi operasional variable.....	54
E.	Teknik pengumpulan data.....	57
F.	Teknik analisis data.....	58
1.	Uji Validitas.....	59
2.	Uji Relibilitas.....	59
3.	Uji Asumsi Klasik.....	60
a.	Uji Normalitas.....	60
b.	Uji Multikolineritas.....	61
c.	Uji Heterokedastisitas.....	61
4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
5.	Uji Hipotesis.....	63
a.	Uji T.....	63
b.	Uji F.....	63
c.	Koefisien Determinasi.....	65

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	66
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	66
2. Visi dan Misi PT. Jasa Raharja.....	67
3. Struktur Organisasi PT Jasa Raharja.....	68
4. Deskripsi Karakteristik Reasponden.....	75
5. Deskripsi Variable Penelitian.....	77
6. Uji Kualiditas Data.....	115
7. Uji Reabilitas.....	119
8. Uji Asumsi Klasik.....	121
9. Regresi Linear Berganda.....	127
10. Uji Hipotesis.....	128
B. Pembahasan	
1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.....	132
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.....	132
3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.....	132
4. Pengaruh lingkungan kerja, kometensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.....	133

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	134
B. Saran	135

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Populasi dn sampel.....	52
Tabel 3.3 Operasioanal variable.....	54
Tabel 3.4 Skala Likert.....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama.....	71
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator penerangan Cahanya($X_{1.1}$). 73	
Table 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara Dingin ($X_{1.2}$).74	
Table 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara Bising ($X_{1.3}$).....	75
Table 4.8 Penilaian Respdnen Terhadap Indikator Tata Ruang ($X_{1.4}$).....	77
Tabel 4.9 Penilain Responden Terhadap Indikator Hubungan Karyawan ($X_{1.5}$) 78	
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengatahuan ($X_{2.1}$).....	80
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ($X_{2.2}$).....	81
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap ($X_{2.3}$)	83
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indiaktor Antusias Kerja ($X_{3.1}$).....	84
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indiaktor Disiplin ($X_{3.2}$).....	86
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas($X_{3.3}$).....	87
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y_1).....	88
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y_2).....	90
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketetapan Waktu(Y_3).....	91
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indiaktor Efektivitas (Y_4).....	92
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y_5).....	94
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitemen Kerja(Y_6).....	95

Tabel 4.22 Uji Validitas X1 (Lingkungan kerja).....	97
Tabel 4.23 Uji Validitas X2 (Kompetensi).....	98
Tabel 4.24 Uji Validitas X3 (Etos kerja).....	99
Tabel 4.25 Uji Validitas Y (Kinerja Pegawai).....	100
Tabel 4.26 Uji Reabilitas X1 (Lingkungan Kerja).....	101
Tabel 4.27 Uji Reabilitas X2 (Kompetensi).....	102
Tabel 4.28 Uji Reabilitas X3 (Etos kerja).....	102
Tabel 4.29 Uji Reabilitas Y (Kinerja Pegawai).....	103
Tabel 4.30 Uji Normalitas <i>One Sampel Kolmogorov Smirnov Test</i>	105
Tabel 4.31 Uji Multikoloneritas.....	106
Tabel 4.32 Regresi Linear Berganda.....	108
Tabel 4.33 Uji Parsial (t).....	109
Tabel 4.34 Uji Simultan (f).....	111
Tabel 4.35 Uji Determinasi.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Koseptual.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Jasa Raharja (Persero).....	69
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	104
Gambar 4.3 PP <i>Plot</i> Uji Normalitas	104
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedasitas.....	107

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat-Nya yang telah diberikan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Perwakilan Tk.1 Medan”**

Selama proses penyusunan guna melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan kelulusan studi pada program sarjana (S1) manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan bagi dalam segi laporan maupun teknik penulisannya, atas dasar itulah penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna memperbaiki di masa yang akan datang.

Keberhasilan dalam terselesaikannya tugas akhir ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dan saran dari semua pihak, oleh karenanya dengan kerendahan hati dan tulus ikhlas dalam kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Kepada Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Kepada Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Kepada Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si. Sebagai Dosen Pembimbing 1 yang ikut membantu dan bimbingan penulis melakukan penyusunan skripsi dan menyelesaikan skripsi.
5. Kepada Ibu Emi Wahyuni, S.E., M.Si. Sebagai Dosen Pembimbing 2 yang ikut membantu dan membimbing penulis selama melakukan penyusunan skripsi dan menyelesaikan skripsi.
6. Kepada seluruh Staf Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen.
7. Kepada kedua orang tua saya yang telah banyak berjasa, terima kasih sedalam-dalamnya kepada Ayahanda Setiawan Solat Bukit S.sos dan Ibu Iriani Sembiring yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan yang berlimpah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak masih kurang dalam penulisan dan pembahasannya. Oleh karena itu dengan segala kemudahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang baik mendukung dan membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa serta pembaca sekalian.

Medan, September 2019

Penulis,

Ghina Afiah Bukit

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu dalam organisasi atau bagian yang memiliki potensi, keterampilan dan kemampuan setiap individu sebagai tenaga kerja, memiliki peluang dan kemampuan untuk mengembangkannya. Menurut Mangkunegara (dalam Suherbu 2012 : 16) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian balas jasa, pengorganisasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai suatu pengeluaran dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan penyalahgunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu atau pegawai.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik dari segi alat perlengkapan perusahaan yang tersedia maupun hubungan antara setiap pegawai. Meski tidak terlibat langsung dalam proses produksi lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagaimana tingkat kinerja karyawan. Jika lingkungan tidak nyaman, aman dan tidak mendukung menimbulkan rasa stress terhadap pegawai

Menurut Sedarmayanti (dalam prasetya 2014 : 20) menyatakan lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang terpenting dalam pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja

yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas- tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Dengan faktor lain yang mempegaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2012 : 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Perusahaan harus bisa memahami bahwa kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun. Maka mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi akan membantu perusahaan untuk mengawasi kinerja pegawai agar selalu dalam posisi yang baik

Dengan faktor lain sebagai penguat yang mempengaruhi kinerja dan kompetensi adalah Menurut Sutrisno (2013 : 30) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Penerapan etos kerja di tempat kerja berupanya menghindari penumpukkan kekayaan dengan cara tak beretika, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang.

Menurut Fahmi,(2014 : 20) kinerja pegawai umumnya merupakan prestasi, hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit*

oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Akan tetapi dalam pelaksanaan PT. Jasa Raharja (Persero) masih dihadapi dengan berbagai kendala saat ini adalah penurunan kinerja karyawan akibat dari rendahnya motivasi pegawai yang diperoleh saat ini disebabkan kurangnya tujuan, standart, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi dan peluang dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. yang mungkin disebabkan oleh tidak puasny karyawan dengan apa yang diperolehnya saat ini, sedangkan tuntutan pekerjaan makin lama makin berat.

PT. Jasa Raharja (Persero) bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan lalu lintas dalam pembayaran dana santunan dan nilai santunan memiliki kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan surat keputusan menteri keuangan. Kegiatan usaha melaksanakan asuransi kecelakaan penumpang alat angkutan umum dan asuransi tanggung jawab menurut hukum terhadap pihak ketiga sebagaimana diatur UU. No. 33 dan 34 tahun 1964. Adapun visinya menjadi perusahaan termuka di bidang asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program asuransi sosial dan asuransi wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan misi bakti kepada masyarakat dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat, bakti kepada negara dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara program asuransi sosial dan asuransi wajib serta badan usaha miliki negara.

Dari survey awal penulis menemukan beberapa fenomena yang berhubungan dengan Lingkungan kerja perusahaan yang tidak nyaman dapat menurunkan motivasi kinerja pegawai yang disebabkan kelebihan penerangan cahanya bagi karyawan mengakibatkan tidak efisien dalam bekerja.

Fenomena kompetensi kurangnya terdapat beberapa pegawai yang diberikan pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan divisi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pegawai yang diberikan pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan kemampuannya dan Upaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai kurang maksimal dalam mencapai suatu tujuan perusahaan masalah tersebut mengakibatkan banyak sekali masyarakat yang kecewa atas pelayanan yang di berikan aparatur pemerintah. Terjalannya suatu kesesuaian kompetensi dengan bidang pekerjaan maka manajemen perusahaan sangat penting melakukan pendidikan dan pelatihan yang rutin bagi seluruh pegawai karena dengan rutinnya pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh perusahaan maka diharapkan pegawai dapat menyesuaikan dengan bidang pekerjaannya.

Etos kerja beberapa karyawan yang tidak tepat *deadline* dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas belum memadai mengakibatkan pekerjaan yang tidak maksimal. Kekurangan kesempatan untuk berprestasi dalam memenuhi syarat kurang maksimal, Belum tercapai suatu ukuran atau standart tujuan yang dicapai.

penurunan kinerja karyawan akibat rendahnya motivasi pegawai yang diperoleh saat ini disebabkan kurangnya tujuan, standart, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi dan peluang

Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji fenomena yang ada kedalam suatu penelitian yang berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos kerja Terhadap kinerja Pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus pada kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasikanya sebagai berikut:

- a. Pegawai tidak efisien dalam bekerja karena kelebihan penerangan cahanya.
- b. Pegawai kurang teliti dalam bekerja karena suhu udara yang terlalu dingin.
- c. Pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja akibat terganggu suara yang bising.
- d. Pegawai diberikan pekerjaan tidak sesuai dengan divisi untuk melaksanakan tugas.
- e. Pegawai kurang maksimal atas keterampilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.
- f. Pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan dalam melaksanakan tugas.
- g. Pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas.

- h. Pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.
 - i. Pegawai tidak sesuai kemampuan dengan tugas yang diberikan.
 - j. Pegawai kurang maksimal terhadap keterampilan dan kemampuan pekerjaan yang dihasilkan.
 - k. Pegawai kurang memaksimalkan waktu untuk aktivitas yang diselesaikan.
2. Batasan masalah

Berdasarkan ruang lingkup penelitian dibatasi guna mencegah mengembangkannya permasalahan yang menyimpang dari tujuan yang diharapkan agar perubahan penelitian ini menjadi masalah. Maka peneliti membatasi penelitiannya hanya pada variable lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja sebagai variable independen. Sedangkan kinerja pegawai sebagai variable dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, sebelumnya maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan).
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan).

- c. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan).
- d. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk. 1 Medan).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk. 1 Medan).
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk. 1 Medan).
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk. 1 Medan).
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) (studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk. 1 Medan).

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi penulis

Menambah wawasan serta memperkaya ilmu pengetahuan yang belum diketahui sebelum duduk dibangku kuliah, serta membantu dalam menerapkan di lapangan sehingga meningkatkan kualitas diri.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dari seorang karyawan yang dapat mempengaruhi lingkungan individu maupun lingkungan organisasi baik dari kompetensi dan etos kerja pada pegawai. Karena lingkungan sangat berpengaruh untuk kelangsungan kerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

E. Keaslian Peneliti

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Oswarld H.F Pokatong, Lisbeth Mananeke dan Sjendri Loindong (2014) yang berjudul “Analisis Kompetensi, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Area Manado. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dn Tk.1 Medan.”

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. **Variable Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian asosiatif sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif.
2. **Waktu Penelitian** : waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2012 sedangkan penelitian ini dilakukan 2019.
3. **Jumlah Observasi** : penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 60 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 pegawai/responden.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. PLN (Persero)Wilayah Area Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara *output* yang dihasilkan oleh *input* tertentu. Robbins (2010:54) Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Menurut Wibowo (2011:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan yang mempunyai hubungan tujuan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas kemampuan, usaha dan kecakapan dalam melaksanakan tugas secara tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Karakteristik Kinerja

Yang dimaksud dengan karakteristik kinerja menurut Mangkunegara (2010:68) yaitu sebagai berikut:

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

Seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan berani dalam mengambil risiko yang harus dihadapi. Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pribadi yang tinggi tidak akan takut atau lari dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi hasil kerja yang baik.

2) Berani mengambil resiko.

Merupakan keberanian dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga seseorang yang berani mengambil risiko adalah orang yang mampu mengambil keputusan dengan baik tanpa harus berpikir panjang.

3) Memiliki tujuan yang realistis.

Merupakan tujuan yang nyata dan pasti dalam memajukan perusahaan sehingga mempengaruhi hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

Merupakan rencana kerja yang dapat menyeluruh atas kelangsungan suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan.

- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

Memanfaatan umpan balik atas kemajuan kualitas dan kuantitas dalam seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan,

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Memberikan suatu strategi atas kesempatan yang telah diberikan atas mewujudkan rencana yang yang sudah di programkan.

Menurut pendapat Raisa (2011:13) karakteristik kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kinerja ; ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi.
- 2) Kuantitas kerja ; pencapaian target tepat waktu, produktif.
- 3) Kreatifitas kerja ; penyelesaian masalah, efesiensi.
- 4) Pengatahuan kerja ; mempunyai keahlian, kemampuan bekerja dan kecakapan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016 : 34) yaitu:

- 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.

2) Pengatahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

9) Etos kerja

Merupakan konsep yang dimiliki oleh individu atau kelompok untuk menilai tindakan yang telah dikerjakan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Kemampuan yaitu suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, *intelegensia* (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang

dibutuhkan tanpa berfikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- 4) Teknologi yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi yaitu suatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- 2) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 3) Faktor sosial, meliputi kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kesetaraan dan kekompakan anggota tim serta keamanan.

d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Memilih penilai yang tepat umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja menurut Raisa (2011:17) adalah:

- 1) Tanggung jawab merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layaknya apa yang telah diwajibkan padanya.
- 2) Kerjasama merupakan tindakan konkrit seorang dengan orang lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.
- 3) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- 4) Ketaatan merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 5) Disiplin kerja merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai baik secara manajerial maupun organisasi.
- 6) Inisiatif adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melakukan suatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa mengganggu perintah dan bimbingan dan manajemen lainnya.

- 7) Kesetiaan merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang di taati dengan penuh kesabaran dan penuh tanggung jawab.
- 8) Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan padanya.
- 9) Kepemimpinan seorang pemimpin yang mempunyai tugas antara lain menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

e. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2013: 101) indikator dari kinerja adalah :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh individu atau organisasi untuk dicapai, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan.

2) Standart

Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan data diselesaikan standart merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan *real goal* atau tujuan sebenarnya. Antara tujuan, standart, umpan balik bersifat saling terkait.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses tanpa alat dan sarana tugas pekerja spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan seharusnya tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam bekerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yang ketersediaan waktu dan kemampuan untuk menemui syarat.

Adapun indikator kinerja menurut Bernardin (dalam Robbins 2010 : 40) yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.

6) Komitmen kerja

Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Lingkungan Kerja

Setiap organisasi baik itu perusahaan maupun instansi pemerintahan memiliki tujuan untuk dapat mempertahankan pegawainya yang telah direkrut dan diperkerjakan yaitu dengan cara memperhatikan pegawai dan menciptakan kepuasan dalam bekerja melalui penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan motivasi kerja pegawai yang berakibat pada merosotnya kinerja pegawai.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Menurut Nitisemito (dalam setiawan 2016: 24) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disikitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Dari berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

b. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan Menurut Asep (2010 : 21) sebagai berikut:

1) Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kinerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerja dan tingkah lakunya.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya di usahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat,

kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kerja dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sadarmayanti (20012: 21) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua katagori yaitu:
 - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan antar bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun Indikator Lingkungan Kerja menurut Sadarmayanti (2010: 21) yaitu sebagai berikut:

a) Penerangan Cahaya

Penerangan cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b) Suhu Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja di dalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Suara Bising

Suara bising biasa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi tidak optimal. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindari agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

d) Dekorasi/Tata Ruangan

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja.

Adapun Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2011 : 56) yaitu sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja.

c) Tersedianya fasilitas kerja

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah penerangan cahanya, suhu udara, suara bising, tata ruang, dan hubungan karyawan yang dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Secara umum kompetensi merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, dan kesuksesan dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan memiliki gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaanya dengan baik. Hal ini menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2014:271) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntun oleh pekerja tersebut.

Menurut Spencer (dalam Maryadi 2012 : 20) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang saling berhubungan sebab akibat sehingga merujuk pada efektivitas dan kinerja tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Menurut Clelland (Sedarmayanti 2014:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Dari berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kompetensi dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntun oleh pekerja tersebut.

b. Tipe Kompetensi

Menurut Prasetyo (2014 : 70) tipe kompetensi yang berbeda didasarkan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya memaksimalkan kemampuan dan perilaku tersebut di dalam organisasi. Adapun tipe kompetensi yaitu :

- 1) Kompetensi perencanaan, Kompetensi yang berkaitan dengan penetapan tujuan, resiko dan mengembangkan

- 2) Kompetensi mempengaruhi, Kompetensi yang berkaitan dengan pengaruh yang diberikan kepada pegawai yang ada di dalam organisasi, baik pegawai dalam level staf maupun manajerial. Kompetensi ini berkaitan dengan segala hal berkaitan dengan pengaruh terhadap orang lain.
- 3) Kompetensi berkomunikasi, kompetensi ini berkaitan dengan kompetensi untuk berbicara, mendengarkan orang lain, melaksanakan komunikasi verbal dan non verbal.
- 4) Kompetensi interpersonal, kompetensi ini berkaitan dengan segala hal menyangkut personal, pengorganisasian, penyelesaian konflik dan perbedaan.
- 5) Kompetensi berfikir, kompetensi ini berkaitan dengan berfikir strategis, berfikir analisis, berkomitmen terhadap tindakan.
- 6) Kompetensi organisasional, kompetensi ini berkaitan dengan perencanaan pekerjaan, pengorganisasian sumber daya, pengukuran kemajuan, serta pengambilan resiko berkenaan dengan pengambilan keputusan.
- 7) Kompetensi SDM, berkenaan dengan kompetensi dalam mengembangkan, motivasi dan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja SDM.
- 8) Kompetensi kepemimpinan, kompetensi yang berhubungan dengan kecakapan dalam memposisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, membangun visi, serta memberikan arahan kepada pegawai lainnya.

- 9) Kompetensi pelayanan, kompetensi ini berkenan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi dan melayani pelanggan baik eksternal ataupun internal.
- 10) Kompetensi manajemen individu, kompetensi yang berhubungan dengan motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, serta mengelola pembelajaran diri secara mandiri.
- 11) Kompetensi bisnis, kompetensi yang berkenan dengan aspek finansial, serta pengambilan keputusan.
- 12) Kompetensi teknis, berkenan dengan kompetensi dalam mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi dan mesin, serta menyelesaikan tugas dengan baik

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Michael Zwell (2014 : 78) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

- 2) Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi. Berbicara depan umum merupakan

keterampilan yang dapat di pelajari praktekkan dan di perbaiki, keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi da kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keadilan dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang-orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan sekitarnya.

4) Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termaksud bayak faktor yang diantaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyataannya kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam memberikan kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan

bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif, perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran analitis, faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif dan motivasi orang lain.

- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang beberapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasi yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d. Indikator kompetensi

Adapun yang terjadi indikator kompetensi kerja menurut Wibowo (2014: 272) yaitu:

- 1) Pengatahuan (*knowledge*) adalah pengatahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakan.
- 2) Keterampilan (*skill*) adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.
- 3) Sikap (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

Adapun yang terjadi indikator kompetensi kerja menurut Ruky (2018 :60) yaitu:

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

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable kompetensi penelitian ini adalah pengatahuan, keterampilan, dan sikap dalam mendapatkan hasil yang maksimal serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai salah satu subjek dari etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu benar atau salah, buruk atau baik. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut Sutrisno (2013 : 30) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lain dapat terjalin dengan baik.

Menurut Hasibuan (2011; 62) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di atas bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Dari berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud etos kerja dalam penelitian ini adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainya dapat terjalin dengan baik.

b. Fungsi Etos Kerja

Secara umum etos kerja dapat berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan sebuah individu. Menurut Ernawan (2010 : 45) fungsi etika kerja adalah :

1) Pendorong timbulnya perbuatan

Etos kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etos kerja bisa membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan.

2) Penggairah dalam aktivitas

Dalam sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etos kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak

Etos kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan sehingga terciptalah kesepakatan dalam tercapaian target tersebut.

c. Aspek-aspek Etos kerja

Sinamo (2015:56) berpendapat bahwa setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan yaitu motivasi murni untuk meraih dari menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas rasional, bertanggung jawab, dan sebagainya melalui kenayakinan, komitmen dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Menurut Sinamo (2015:56) ada delapan aspek etos kerja yaitu:

1) Kerja adalah rahmat

Kerja adalah rahmat dimana seseorang bekerja dengan tulus dan penuh syukur. oleh karena itu harus disyukuri karena :

- a) Pekerjaan itu sendiri adalah berkat tuhan
- b) Karyawan selain menerima gaji atau upah dalam bekerja, juga menerima fasilitas, jabatan dan berbagai tunjangan.
- c) Talenta yang menjadi keahlian juga merupakan berkat dari tuhan
- d) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat tuhan.

2) Kerja adalah amanah

Dari etos kerja adalah amanah, memunculkan kesadaran bahwa kerja merupakan amanah dan akan melahirkan kewajiban moral yaitu tanggung jawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan yang kuat untuk

- a) Bekerja sesuai dengan job deskripition dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.

- b) Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi
- c) Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif
- d) Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- e) Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi

3) Kerja panggilan

Kerja merupakan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:

- a) Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus
- b) Memiliki integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga
- c) Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk menunaikan darma yang tuntas.
- d) Integritas berarti bersikap jujur dan kehendak baik

4) Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi dapat terlaksana melalui pekerjaan.

Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah

- a) Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras
- b) Kerja keras adalah langkah menuju impian yang diinginkan
- c) Tidak berkecil hati saat mendapat halangan jadikan batu lompatan untuk mendapatkan kesuksesan
- d) Sesuatu yang besar diperoleh dengan kerja keras penuh semangat

5) Kerja adalah ibadah

Seperti halnya aktivitas keseharian seorang muslim kerja juga harus di niatkan dan berorientasi ibadah kepada Tuhan. Dengan kata lain setiap aktivitas yang kita lakukan hakikatnya mencari keridhaan Tuhan semesta. Setiap ibadah kepada Tuhan harus direalisasikan dalam bentuk tindakan sehingga bagi seorang yang beragama aktivitas bekerja juga mengandung nilai ibadah.

6) Kerja adalah seni

Dimana seseorang bekerja dengan cerdas dan penuh kreativitas. Kesadaran ini membuat kita bekerja dengan santai seperti halnya melakukan hobi. Dengan mengungkapkan melalui dan menggunakan medium dan materi pekerjaan kita seperti komputer, kertas, pena, ruangan, kursi atau apapun alat materi kerja kita. Materi kerja di atas diolah secara kreatif dan imajinasi dalam peristiwa kerja dengan memanfaatkan tidak saja nilai warna, tetapi terutama nilai estetikannya.

7) Kerja adalah kehormatan

Dimana seseorang bekerja dengan penuh keunggulan karena semua orang bisa diberi kepercayaan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kerja bukanlah masalah uang semata, namun lebih mendalam mempunyai sesuatu arti bagi hidup kita. Bukan masalah tinggi rendah atau besar kecilnya suatu profesi namun lebih penting adalah etos kerja, dalam arti penghargaan terhadap apa yang kita kerjakan.

8) Kerja adalah pelayanan

Manusia diciptakan dengan dilengkapi oleh keinginan untuk berbuat baik. Apapun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan semuanya sebagai pengabdian kepada sesama.

Delapan etos kerja tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak di dasarkan atas perintah atasan melainkan keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilaksanakan dengan penuh kejujuran. Jika seseorang atau suatu organisasi, komitmen menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka dan itu pula budaya kerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Darwish A Yousep Jurnal Managerial Pscyhologi (dalam Octarina 2010 : 70) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut:

- 1) Kerja terus
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kreatif selama bekerja
- 4) Kerjasama serta persaingan di tempat kerja
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 6) Keadilan dan kedermawan di tempat kerja

e. Fungsi Etos kerja

Secara umum etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (dalam Octarina 2010 : 75) fungsi etos adalah :

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan
- 2) Penggairahan dalam aktivitas
- 3) Sebagai alat penggerak, maka besarnya kecil motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan

f. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar (dalam Octarina 2010 : 78) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang diantaranya:

- 1) Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaan
- 2) Semangat : keinginan untuk bekerja
- 3) Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja
- 4) Komitmen : perjanjian untuk melakukan pekerjaan
- 5) Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja
- 6) Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan
- 7) Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha kegiatan
- 8) Wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja

g. Indikator Etos kerja

Menurut Sutrisno (2013:28) indikator etos kerja adalah :

1) Antusias kerja

Sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan serta dapat mempunyai produktivitas yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan dan usaha kelompok kerjanya.

2) Disiplin kerja

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan.

3) Loyalitas

Kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab serta menjaga nama baik perusahaan sehingga tujuan berhasil secara maksimal.

Indikator menurut puspitasari (2010: 60) bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah laku dengan ciri sebagai berikut :

1) Disiplin

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan.

2) Kejujuran

Perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut.

3) Percaya diri

Percaya diri melahirkan, kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi.

4) Tanggung jawab

Sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah.

5) Mandiri

Jiwa yang mampu mengeluarkan kreativitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha.

6) Jalinan komunikasi

Suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variable etos kerja penelitian ini adalah intusias, disiplin dan loyalitas yang dimiliki individu atau kelompok untuk menilai tindakan-tindakan yang telah dikerjakan.

B. Penelitian Terdahulu

Table 2.1 penelitian terdahulu

No	Nama peneliti n/ tahun	Judul Penelitian	Variable Bebas	Variable Terkait	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Rahmisya ri (2017)	Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi universitas Ichsan Gorontalo)	Kompetensi dan lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Ilman Ataunur (2015)	Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adaro Energy Tbk.	Kompetensi dan pelatihan	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Variable kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adora Energy
3	Arischa Octarina (2013)	Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada	Etos kerja dan disiplin kerja	Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja

		dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten sarolangun				secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4	Memed Erwansyah & Hj. Sulastini (2018)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk kantor Cabang Muara Teweh kabupaten Barito Utara	Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja
5	Sormin (2018)	Analisis Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati langkat	Kompetensi dan lingkungan kerja	Kinerja pegawai	Regresi linier berganda	Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Aurelia Potu (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Istiqomah (2018)	Pengaruh kompetensi, komitmen dan	Kompetensi, komitmen dan etos kerja	Kinerja SDM	Regresi Linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa

		etos kerja terhadap kinerja SDM Bank umum syariah				kompetensi, komitmen dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Tri widodo (2010)	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kecamatan Sidorejo kota Salatiga	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan	Kinerja pegawai	Regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Teddy Candra & Priyono (2016)	<i>The influence of leadership style, work environment and job satisfaction of employee performance studien in the school of SMPN 10 Surabaya.</i>	<i>Leadership style, work environment and job satisfaction</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Multiple linear regression</i>	<i>The results show that leadership style, work environment and job satisfaction significant effect on employee performance.</i>
10	Fandi Afandi & Bambang Supeno (2016)	<i>The influence of competence, organization culture and work environment employee performance school padang city</i>	<i>Competence, organization culture and work environment</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Multiple linear regression</i>	<i>The results show that competence, organization culture and work environment significant effect on employee performance.</i>
11	Hadi, Ferral Abadi & Masruhin (2018)	<i>The influence of employee competence, employee commitment</i>	<i>Employee competence, employee commitment</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Multiple linear regression</i>	<i>The results show that employee competence, employee</i>

		<i>and compensation to the employee performance of the tour and travel company</i>	<i>and compensation</i>			<i>commitment and compensation significant effect on employee performance</i>
--	--	--	-------------------------	--	--	---

Sumber : diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini di lihat dari Sugiyono, (2014 : 20) mengatakan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel.

1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai .

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menurut Winardi (2010) menyatakan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan berdampak yang positif sehingga kinerja pegawai meningkat. Oleh karena itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sehingga mempermudah tujuan yang ingin tercapai.

Menurut Nitisemito dalam setiawan (2016: 24) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

2. Hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi hal yang penting guna mencapai suatu tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2012 : 323) hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja sangat erat dan penting sekali apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya dan kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya sifat dan konsep diri yang semakin baik.

Menurut Wibowo (2014:271) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntun oleh pekerjaa tersebut.

3. Hubungan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai.

Etos kerja seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen yang total pada kerja yang integral. Menurut Kurniasih (2013 : 13) memberikan dukungan empiris dengan terdapat etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai semakin baik etos kerja pegawai semakin baik

pula kinerja tersebut. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sutrisno (2013 : 30) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

4. Hubungan lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan, kompetensi dan etos kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Menurut Sadarmayanti (20012: 21) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan antar bawahan.

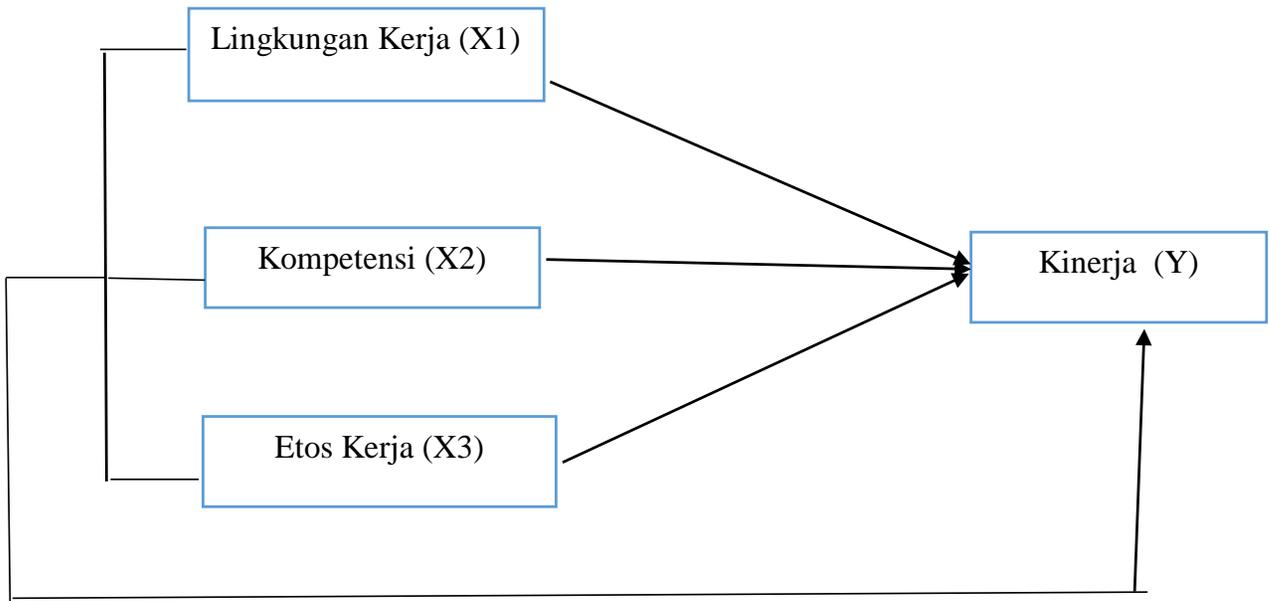
Menurut Michael Zwell (2014 : 78) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang seperti keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Menurut Darwish A Yousep (dalam Octarina 2010 : 70) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor seperti kerja terus, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreatif selama bekerja, kerjasama serta persaingan di tempat kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, dan keadilan dan kedermawan di tempat kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016 : 34) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah penulis 2019

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan maka penelitian dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- a. H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan.
- b. H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan.
- c. H3 : Diduga ada Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan.
- d. H4 : Diduga Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan perwakilan Tk.1 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2013:14) penelitian asosiatif/kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antara dua variable atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Manullang dan Pakpahan (Manullang M, dan Pakpahan M. 2014: p 108), Analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data – data yang mengandung angka – angka atau numerik tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jasa Raharja (persero) Medan Jl. Jend, Gatot Subroto KM.5,1 No.142, Sei Skambang C.II, Medan Helvetia, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari Bulan Maret 2019 sampai dengan Oktober 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dibuat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini

Tabel 3-1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	2019																							
		Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni-July 2019				Agus-Sept 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan dan Pengesahan Judul	■	■																						
2	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■																
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■														
4	Seminar Proposal											■													
6	Pengolahan dan Analisis data											■	■	■											
7	Penulisan Skripsi													■	■	■	■	■							
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																			■	■	■	■		

Sumber :Penulis 2019

C. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. (Manullang M. dan Pakpahan M. 2014: 68).

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang ada di PT. Jasa Raharja (persero) Studi kasus Kantor cabang dan Tk.1 Medan sebanyak 51 orang.

2. Sempel

Sempel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya. (Manullang M. dan Pakpahan M. 2014:68). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ini adalah *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. Hal ini dikarenakan

jumlah populasi yang berjumlah dibawah 100. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasinya Sugiyono (2016 : 218). Berdasarkan teori tersebut, maka penulis menggunakan seluruh populasi yatu 51 orang pegawai untuk selanjutnya diambil menjadi sampel.

Tabel 3-2 Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Asuransi	26 Pegawai
2	Klaim	16 Pegawai
3	Administrasi	9 Pegawai
	Total	51 Pegawai

Sumber : PT. Jasa Raharja (Persero) bagian SDM 2019

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan adalah

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui wawancara, Observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan penelitian dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Definisi Operasional Variable

1. Variable Peneliti

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Etos kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Variable Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3-3
Operasionalisasi variable

Variable	Operasioanal	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti 2010:21)	1. Penerangan cahanya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Tata ruang 5. Hubungan karyawan (Sadarmayati 2010:21)	1. Penerangan cahanya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja 2. Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan pertukaran udara yang cukup. 3. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja sehingga kinerja tersebut menjadi tidak optimal.	Likert

			<p>4. Dekorasi cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja</p> <p>5. Hubungan karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja terjalin harmonis dan tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja.</p> <p>(Sadarmayanti 2010:21)</p>	
Kompetensi (X2)	<p>Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (wibowo 2014:271)</p>	<p>1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)</p> <p>2. Keterampilan (<i>skill</i>)</p> <p>3. Sikap (<i>attitude</i>)</p> <p>(Wibowo 2014:272)</p>	<p>1. pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakan.</p> <p>2. suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.</p> <p>3. pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.</p> <p>(Wibowo 2014:272)</p>	Likert
Etos Kerja (X3)	<p>Etos kerja totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya</p>	<p>1. Antusias Kerja</p> <p>2. Disiplin kerja</p> <p>3. Loyalitas</p> <p>(Sutrisno 2012;28)</p>	<p>1. Sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak</p>	Likert

	<p>untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainya dapat terjalin dengan baik. (Sutrisno 2013 :30)</p>		<p>dan mempunyai produktivitas. 2. pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu sangat penting untuk menunjang tercapaian tujuan. 3. Kesiediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan berhasil secara maksimal. (Sutrisno 2012:28)</p>	
Kinerja (Y)	<p>Kinerja hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standart hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. (Robbins 2010 :54)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja <p>(Robbins 2010:40)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus dan aktivitas yang diselesaikan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi 	Likert

			<p>dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</p> <p>5. Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.</p> <p>6. Suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.</p> <p>(Robbins 2010:40)</p>	
--	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (kuisisioner)

Angket kuisisioner adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk yang ditunjukkan pada pegawai di objek penelitian yaitu di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan dengan menggunakan checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi.

**Tabel 3-4
Skala Likert**

Pertayaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Manullang dan Pakpahan (Manullang M, dan Pakpahan M. 2014:89

2. Metode wawancara

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteiti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dri responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit. Sugiyono (2014).

3. Metode Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek peneliti untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, kedisiplinan, ataupun tingkat penyelesaian pekerjaan yang di teliti.

F. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan pengujian dalam teknik analisis data peneliti menggunakan bantuan dari pengolahan software statistic 16.0. teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian,

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Manulang M. dan Pakpahan M. 2014:90) Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Kuisisioner dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuisisioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Manullang M. dan Pakpahan M. 2014:92) Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas Cronbach Alpha (α). suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*.

2) Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable terkait dan bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Gujarati, Santoso, Arif (dalam Azuar 2013:174). Adapun ketentuan dalam uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Gujarati dalam Manullang M. Dan Pakpahan M. 2014), menguji normalitas data dapat diketahui dengan melalui:

1. Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2. Uji P-Plot

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji *Kolmogorof Sminov* (K-S)

Dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah, jika nilai K-S adalah Asymp. Sig (2 Tailed) $>0,050$.

b. Uji Multikolinleritas

Uji Multikolinleritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, Rusiadi (2014). Uji Multikolinleritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dari variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinleritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2010:93), uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatteplot* model tersebut adalah:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali

3. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis maka peneliti menggunakan teknik analisis data regresi berganda guna mengetahui apakah ada pengaruh diantara kedua variable simultan. Regresi beranda motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kinerja. Adapun rumusnya:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (*dependent variable*)

X₁ = Lingkungan Kerja (*Independent variable*)

X₂ = Kompetensi (*Independent variable*)

X₃ = Sistem pengambilan keputusan (*Independent variable*)

a = Konstanta (nilai Y apabila X₁=X₂=0)

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi berganda

ε = Kesalahan penduga yang tidak terungkap

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

b. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut :

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R^2)(K)}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2; b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. $H_a: b_1; b_2; b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi (R^2). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berikut rumusnya :

$$D = (R \times Y)^2 \times 100\%$$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat

dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus pada kantor cabang dan Tk.1 Medan.

Sejarah berdirinya Jasa Raharja tidak terlepas dari kebijakan pemerintah untuk melakukan nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan milik belanda dengan diundangkannya Undang-Undang No. 86 tahun 1958 tentang nasionalisasi perusahaan belanda. Pada tahun 1994, pemerintah menetapkan peraturan pemerintah Nomor 73 tahun 1992 tentang penyelenggaraan usaha perasuransian sebagai penjabaran UU No.2 tahun 1992 tentang usaha perasuransian. Peraturan pemerintah tersebut mengatur anatar lain ketentuan yang melarang perusahaan asuransi yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial untuk menjalankan asuransi lain selain asuransi social. Sejarah dengan ketentuan tersebut, maka terhitung mulai tanggal 1 januari 1994 hingga saat ini jasa raharja melepaskan usaha asuransi non waib dan surety bond untuk lebih focus dalam menjalankan program asuransi sosial yaitu menyelenggarakan dana pertanggungan wajib kecelakaan penumpang sebagaimana diatur dalam UU. No.33 tahun 1964 dan dana kecelakaan lalu lintas jalan sebagaimana diatur dalam UU. 34 tahun 1964.

b. Visi dan Misi PT Jasa Raharja (Persero) studi kasus pada kantor cabang dan Tk.1 Medan.

1) Visi

Menjadi perusahaan termuka di bidang asuransi dengan mengutamakan penyelenggaraan program asuransi sosial dan asuransi wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat.

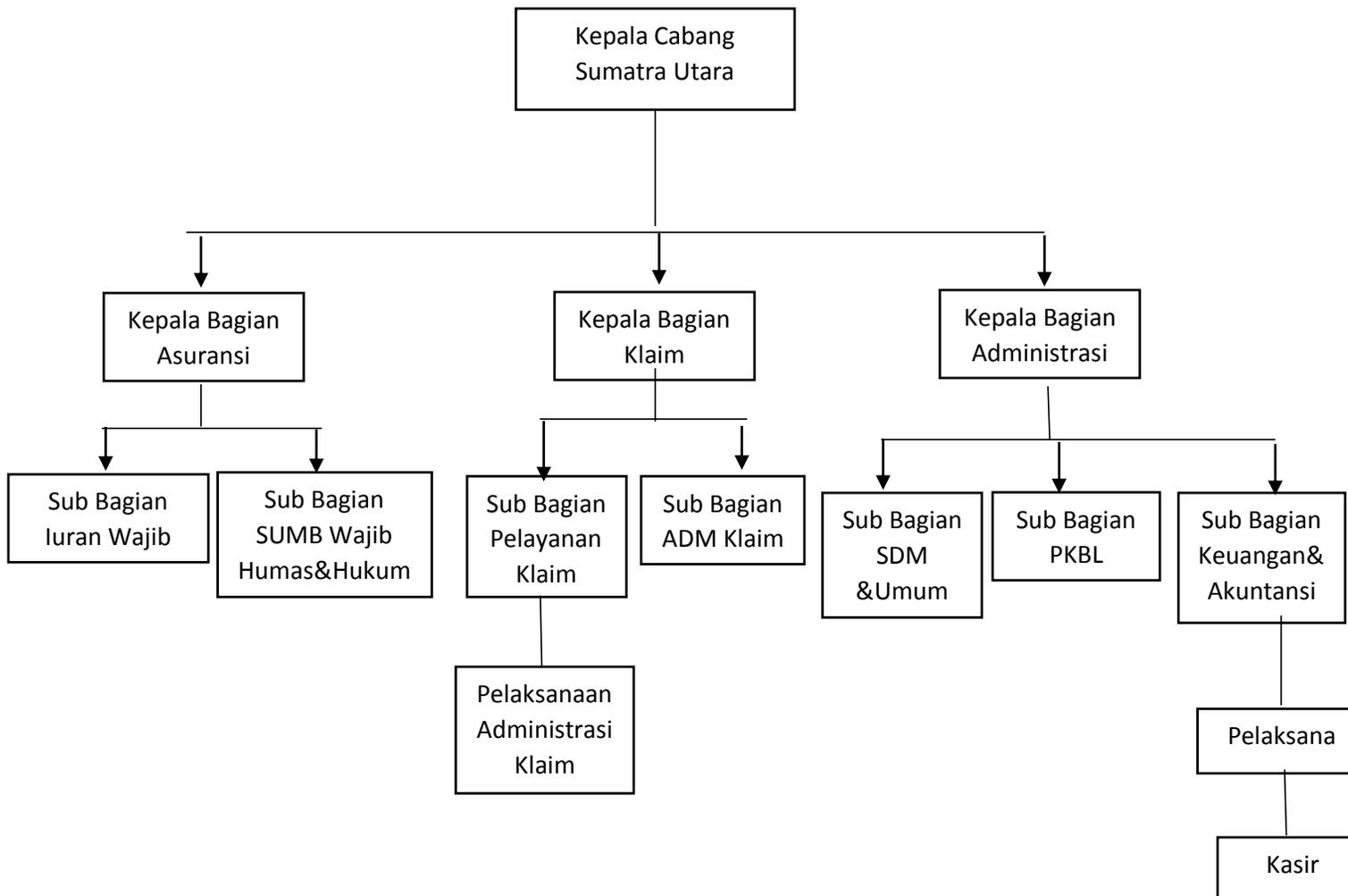
2) Misi

- a) Bakti kepada masyarakat dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan.
- b) Bakti kepada negara dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara program asuransi sosial dan asuransi wajib serta badan usaha milik Negara.
- c) Bakti kepada perusahaan dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi kesinabungan perusahaan.
- d) Bakti kepada lingkungan dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

c. Struktur Organisasi PT.Jasa Raharja (Persero) Medan.

Setiap organisasi harus mempunyai struktur organisasi, dimana struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang hubungan kerja sama dari orang-orang yang ada didalam organisasi. Struktur organisasi juga menunjukkan kerangka dan suasana perwujudan pola tetap maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda didalam suatu organisasi. Struktur mengandung unsur-unsur spealisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi, atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran status kerja.

Struktur organisasi di PT. Jasa Raharja ditetapkan dalam keputusan direksi Nomor Kep/112/2013 tentang struktur organisasi perusahaan yang telah diubah dengan keputusan direksi Nomor Kep/175.1/2013 tanggal 30 september 2013 tentang perubahan atas keputusan direksi Nomor Kep/112/2013 tanggal 31 Mei 2013 tentang struktur organisasi perusahaan di pandang sudah tidak memadai dan perlu dilakukan penyusuaian.



Gambar. 4.1 Stuktur Organisasi PT. Jasa Raharja (Persero) Medan

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan agama.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – Laki	28	54,9	54,9	54,9
Perempuan	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan Tk.1 Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 54.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 tahun	17	33,3	33,3	33,3
30 - 50 tahun	28	54,9	54,9	88,2
>50 tahun	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT Jasa Raharja (Perseo) studi kasus kantor cabang dan Tk.1 Medan yang menjadi responden berusia 30-50 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 54,9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	33,3	33,3	33,3
	D3	1	2,0	2,0	35,3
	S1	27	52,9	52,9	88,2
	S2	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan Tk.1 Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 52,9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Tabel 4.4

		Agama			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Islam	44	86,3	86,3	86,3
	Buddha	1	2,0	2,0	88,2
	Hindu	1	2,0	2,0	90,2
	Kristen	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas memiliki pegawai PT. jasa Raharja (Persero) studi kasus kantor cabang dan Tk.1 Medan yang menjadi responden memiliki agama islam, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 86,3% dari total responden.

3. Deskripsi Variable Penelitian

Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban – jawabanm atau kuisioner yang diberikan penulis terkait dengan judul penelitian. Dengan penyebaran angket dari butir – butir pertanyaan yang diberikan berdasarkan variabel harus diisi oleh responden berjumlah 51 orang.

No	Scor Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

a. Variable X1 (Lingkungan Kerja)

Variable lingkungan kerja (X1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan cahanya (X_{1.1}), suhu udara (X_{1.2}), suara bising (X_{1.3}), tata ruang (X_{1.4}), dan hubungan karyawan (X_{1.5}). Dari gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d tabel 4.19

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan Cahanya. ($\bar{X}_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai membutuhkan penerangan cahanya untuk menyelesaikan pekerjaan.		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dalam kondisi pencahayaan yang baik.		Pegawai dalam pencahayaan yang baik bermanfaat atas keselamatan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.0	1	2.0	7	13.7
Ragu-Ragu	2	3.9	7	13.7	12	23.5
Setuju	48	94.1	43	84.3	32	62.7
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	3.92		3.82		3.49	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, indikator penerangan cahanya direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai membutuhkan penerangan cahanya untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 48 responden (94,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai membutuhkan penerangan cahanya untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dalam kondisi pencahayaan yang baik, sebanyak 43 responden (84,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,82. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dalam kondisi pencahayaan yang baik.

- 3) Untuk item pegawai dalam pencahayaan yang baik bermanfaat atas keselamatan dalam bekerja, sebanyak 32 responden (62,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai dalam pencahayaan yang baik bermanfaat atas keselamatan dalam bekerja.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara. ($X_{1,2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai nyaman karena ruang kerja perusahaan memiliki ventilasi udara yang baik		Pegawai adanya suhu di ruangan bekerja dingin dan segar		Pegawai membutuhkan ruangan kerja yang memiliki pertukaran udara yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	25.5	6	11.8	6	11.8
Tidak Setuju	37	72.5	30	58.8	29	56.9
Ragu-Ragu	1	2.0	15	29.4	11	21.6
Setuju	-	-	-	-	5	9.8
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	1.76		2.18		2.29	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, indikator suhu udara direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai nyaman karena ruang kerja perusahaan memiliki ventilasi udara yang baik, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 1,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan sangat buruk mengenai pegawai nyaman karena ruang kerja perusahaan memiliki ventilasi udara yang baik.

- 2) Untuk item pegawai adanya suhu di ruangan bekerja dingin dan segar, sebanyak 30 responden (58,8%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,18. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan buruk mengenai pegawai adanya suhu di ruangan bekerja dingin dan segar.
- 3) Untuk item pegawai membutuhkan ruangan kerja memiliki pertukaran udara yang baik, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,29. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan sangat buruk mengenai pegawai membutuhkan ruangan kerja memiliki pertukaran udara yang baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suara Bising ($X_{1,3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai terganggu dengan suara bising		Pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja karena adanya suara bising		Pegawai membutuhkan suasana ruang kerja yang kondusif dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.9	15	29.4	13	25.5
Ragu-Ragu	3	5.9	14	27.5	13	25.5
Setuju	46	90.2	22	43.1	25	49.0
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	3.86		3.14		3.24	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, indikator suara bising direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai suara bising membuat konsentrasi terganggu, sebanyak 46 responden (90,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai suara bising membuat konsentrasi terganggu.
- 2) Untuk item pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja karena adanya suara bising, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,14. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai adanya suhu di ruangan bekerja dingin dan segar.
- 3) Untuk item pegawai membutuhkan suasana ruang kerja yang kondusif dalam bekerja, sebanyak 25 responden (49,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,24. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai membutuhkan suasana ruangan kerja yang kondusif dalam bekerja.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai nyaman dalam bekerja dengan pewarnaan ruang yang baik.		Pegawai dalam bekerja tata letak di perusahaan memiliki tata letak yang baik.		Pegawai dalam tata letak di perusahaan tidak mengganggu pergerakan satu sama lain dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	8	15.7	-	-
Tidak Setuju	-	-	23	45.1	8	15.7
Ragu-Ragu	6	11.8	15	29.4	18	35.3
Setuju	45	88.2	5	9.8	25	49.8
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	3.88		2.33		3.33	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, indikator tata ruang direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai nyaman dalam bekerja dengan pewarnaan ruang yang baik, sebanyak 45 responden (88,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai nyaman dalam bekerja dengan pewarnaan ruang yang baik.
- 2) Untuk item pegawai bekerja tata letak di perusahaan memiliki tata letak yang baik, sebanyak 23 responden (45,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,33. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan buruk mengenai pegawai bekerja tata letak di perusahaan memiliki tata letak yang baik.

- 3) Untuk item pegawai dalam tata letak di perusahaan tidak mengganggu pergerakan satu sama lain dalam bekerja, sebanyak 25 responden (49,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,33. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai dalam tata letak di perusahaan tidak mengganggu pergerakan satu sama lain dalam bekerja.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Karyawan ($X_{1.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai yang baik mudah berinteraksi kepada sesama rekan kerja.		Pegawai dan pemimpin selalu dapat bekerja sama dengan baik.		Pegawai selalu membantu dan memotivasi pegawai lain dalam mengalami kesulitan dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-Ragu	-	-	1	2.0	-	-
Setuju	46	90.2	35	68.6	41	80.4
Sangat Setuju	5	9.8	15	29.4	10	19.6
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	4.10		4.27		4.20	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, indikator hubungan karyawan direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai yang baik mudah berinteraksi kepada sesama rekan kerja, sebanyak 46 responden (90,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai yang baik mudah berinteraksi kepada sesama rekan kerja.

- 2) Untuk item pegawai dan pemimpin selalu dapat bekerja sama dengan baik, sebanyak 35 responden (68,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai dan pemimpin selalu dapat bekerja sama dengan baik.
- 3) Untuk item pegawai selalu membantu dan memotivasi apabila pegawai lain sedang mengalami kesulitan dalam bekerja, sebanyak 41 responden (80,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai selalu membantu dan memotivasi apabila pegawai lain sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.

b. Variable X2 (Kompetensi)

Variable kompetensi (X2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*) (X_{2.1}), keterampilan (*skill*) (X_{2.2}), dan sikap (*attitude*) (X_{2.3}). Dari gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d tabel 4.12

Tabel 4.10

Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (*Knowledge*)(X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan divisi yang dikerjakan.		Pegawai memiliki pengetahuan akan melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik		Pegawai memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	5.9	7	13.7	22	43.1
Ragu-Ragu	15	29.4	9	17.6	10	19.6
Setuju	33	64.7	34	66.7	19	37.3
Sangat Setuju	-	-	1	2.0	-	-
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	3.59		3.57		2.94	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, indikator pengetahuan (*knowledge*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan divisi yang dikerjakan, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,59. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero)

Medan cukup baik mengenai pegawai dapat menyelesaikan tuganya dengan divisi yang dikerjakan.

- 2) Untuk item pegawai memiliki pengetahuan akan melaksanakan tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik, sebanyak 34 responden (66,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki pengetahuan akan melaksanakan tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik.
- 3) Untuk item pegawai memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,94. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan buruk mengenai pegawai memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (*Skill*) (X_{2,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu mengoperasikan peralatan dan software untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.		Pegawai memiliki ketampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas di perusahaan.		Pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan tanggung jawab yang ditentukan secara maksimal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	2.0	-	-
Tidak Setuju	-	-	24	47.1	5	9.8
Ragu-Ragu	12	23.5	17	33.3	16	31.4
Setuju	39	76.5	9	17.6	22	43.1
Sangat Setuju	-	-	-	-	8	15.7
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
<i>Mean</i>	3.76		2.67		3.65	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, indikator keterampilan (*skill*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai mampu mengoperasikan peralatan, mesin-mesin kantor serta software untuk mengerjakan tugas kantor dengan baik, sebanyak 39 responden (76,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai mampu mengoperasikan peralatan mesin-mesin kantor, serta software untuk mengerjakan tugas kantor dengan baik.
- 2) Untuk item pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas di perusahaan, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,67. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan buruk mengenai pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas di perusahaan.
- 3) Untuk item pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan bertanggung jawab yang ditentukan secara maksimal, sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan bertanggung jawab yang ditentukan secara maksimal.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (*Attidut*) ($X_{2,3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan yang dapat merugikan perusahaan.		Pegawai mampu menangani tekanan pekerjaan dengan baik.		Pegawai memiliki kepercayaan diri dan tingkah laku dalam mengerjakan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-Ragu	-	-	1	2.0	1	2.0
Setuju	47	92.2	39	76.5	47	92.2
Sangat Setuju	4	7.8	11	21.6	3	5.9
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
<i>Mean</i>	4.08		4.20		4.04	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, indikator sikap (*attitude*) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan yang dapat merugikan perusahaan, sebanyak 47 responden (92,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai mampu melaksanakan tugas dan mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan yang dapat merugikan perusahaan.
- 2) Untuk item pegawai tekanan pekerjaan yang ada dapat ditangani pegawai dengan baik, sebanyak 39 responden (76,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero)

Medan baik mengenai pegawai tekanan pekerjaan yang ada dapat ditangani pegawai dengan baik.

- 3) Untuk item pegawai memiliki kepercayaan diri dan tingkah laku di dalam mengerjakan pekerjaanmelakukan pekerjaan, sebanyak 47 responden (92,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai memiliki kepercayaan diri dan tingkah laku di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Variable X3 (Etos Kerja)

Variable kompetensi (X3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari antusias kerja (X_{3.1}), disiplin (X_{3.2}), dan loyalitas (X_{3.3}). Dari gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.29 s/d tabel 4.37.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Antusias Kerja (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha memperbaiki.		Pegawai yakin ketika diberi tugas oleh pemimpin mampu mnegerjakan dengan benar.		Pegawai memiliki produktivitas yang baik saat melakukan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	2.0	2	3.9	10	19.6
Ragu-Ragu	4	7.8	12	23.5	17	33.3
Setuju	43	84.3	37	72.5	20	39.2
Sangat Setuju	3	5.9	-	-	4	7.8
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	3.94		3.69		3.35	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, indikator antusias kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha untuk memperbaiki, sebanyak 43 responden (84,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai bersikap lapang dada ketika mengalami kegagalan dan berusaha untuk memperbaiki.
- 2) Untuk item pegawai ketika diberi tugas oleh pemimpin yakin mampu mengerjakannya dengan benar, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai diberi tugas oleh pemimpin yakin mampu mengerjakannya dengan benar.
- 3) Untuk item pegawai setiap kali melakukan pekerjaan disini tidak terbebani serta mempunyai produktivitas, sebanyak 20 responden (39,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,35. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai melakukan pekerjaan disini tidak terbebani serta mempunyai produktivitas.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin (X_{3,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai tidak mau menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan pekerjaan pribadi.		Pegawai berusaha untuk datang lebih awal dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan.		Pegawai tidak pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	11.8	1	2.0	1	2.0
Ragu-Ragu	17	33.3	12	23.5	10	19.6
Setuju	18	35.3	36	70.6	35	68.6
Sangat Setuju	10	19.6	2	3.9	5	9.8
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	3.63		3.76		3.86	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, indikator disiplin direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai tidak mau menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan pekerjaan pribadi, sebanyak 18 responden (35,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai tidak mau menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan pekerjaan pribadi.
- 2) Untuk item pegawai berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sebanyak 36 responden (70,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai datang kerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

- 3) Untuk item pegawai tidak pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 35 responden (68,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai tidak pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Loyalitas (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mencurahkan seluruh tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.		Pegawai menciptakan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.		Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-Ragu	3	5.9	9	17.6	1	2.0
Setuju	32	62.7	25	49.0	24	47.1
Sangat Setuju	16	31.4	17	33.3	26	51.0
Total	51	100.0	51	100.0	51	100.0
Mean	4.25		4.16		4.49	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, indikator loyalitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai mencurahkan seluruh tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, sebanyak 32 responden (62,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai mencurahkan seluruh tenaga dan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

- 2) Untuk item pegawai menciptakan kreativitas dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 25 responden (49,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai menciptakan kreativitas dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Untuk item pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 26 responden (51,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,49. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

d. Variable Y (Kinerja)

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.		Pegawai memiliki kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.		Pegawai mempunyai kualitas kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dihasilkan..	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-Ragu	7	13.7	2	3.9	5	9.8
Setuju	38	74.5	37	72.5	40	78.4
Sangat Setuju	4	7.8	10	19.6	4	7.8
Total	49	96,1	49	96,1	49	96,1
Mean	3.94		4.16		3.98	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, indikator kualitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memiliki persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sebanyak 38 responden (74,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Untuk item pegawai memiliki kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai memiliki kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 3) Untuk item pegawai mempunyai kualitas kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dihasilkan, sebanyak 40 responden (78,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai mempunyai kualitas kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dihasilkan.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memperoleh jumlah unit memadai yang dihasilkan untuk kemajuan perusahaan.		Pegawai bekerja sesuai jumlah siklus yang ditetapkan oleh perusahaan.		Pegawai memiliki aktivitas pekerjaan sesuai hasil yang dihasilkan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Ragu-Ragu	4	7.8	12	23.5	5	9.8
Setuju	42	82.4	34	66.7	40	78.4
Sangat Setuju	3	5.9	3	5.9	4	7.8
Total	49	96,1	49	96,1	49	96,1
Mean	3.98		3.82		3.98	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, indikator kuantitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memperoleh jumlah unit memadai yang dihasilkan untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 42 responden (82,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memperoleh jumlah unit memadai yang dihasilkan untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Untuk item pegawai bekerja sesuai jumlah siklus yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 34 responden (66,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,82. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai bekerja sesuai siklus yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Untuk item pegawai memiliki aktivitas pekerjaan sesuai hasil yang diselesaikan, sebanyak 40 responden (78,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki aktivitas pekerjaan sesuai hasil yang diselesaikan.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki ketepatan waktu atas aktivitas yang dapat diselesaikan.		Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditetapkan.		Pegawai mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.0
Ragu-Ragu	5	9.8	5	9,8	3	6.1
Setuju	42	82.4	41	80.4	43	84.3
Sangat Setuju	2	3.9	3	5.9	2	3.9
Total	49	96,1	49	96,1	49	96,1
Mean	3.94		3.96		3.94	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memiliki ketepatan waktu atas aktivitas yang dapat diselesaikan, sebanyak 42 responden (82,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memiliki ketepatan waktu atas aktivitas yang dapat diselesaikan.

- 2) Untuk item pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditetapkan, sebanyak 41 responden (80,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,96. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk item pegawai mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, sebanyak 43 responden (84,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,94. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas (Y₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dalam bekerja menuntut untuk menggunakan tenaga ekstra.		Pegawai memperoleh teknologi dalam bekerja dengan hasil yang optimal.		Pegawai memperoleh sumber daya organisasi yang tersedia untuk menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.9	1	2.0	-	-
Ragu-Ragu	16	31.4	5	9,8	4	7.8
Setuju	30	58.8	41	80.4	45	88.2
Sangat Setuju	1	2.0	2	3.9	-	-
Total	49	96,1	49	96,1	49	96,1
Mean	3.61		3.90		3.92	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, indikator efektivitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai dalam bekerja menuntut untuk menggunakan waktu ekstra, sebanyak 30 responden (58,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai bekerja menuntut untuk menggunakan waktu ekstra.
- 2) Untuk item pegawai memperoleh teknologi dalam bekerja untuk hasil yang optimal, sebanyak 41 responden (80,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memperoleh teknologi dalam bekerja untuk hasil yang optimal.
- 3) Untuk item pegawai memperoleh sumber daya organisasi yang tersedia untuk menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya, sebanyak 45 responden (88,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai memperoleh sumber daya organisasi yang tersedia untuk menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu dalam melaksanakan dan meyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bergantung dengan orang lain.		Pegawai mampu menyampaikan gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri.		Pegawai menemukan alternative pemecahan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3.9	-	-	1	2.0
Ragu-Ragu	5	9.8	27	52.9	20	39.2
Setuju	40	78.4	21	41.2	27	52.9
Sangat Setuju	2	3.9	1	2.0	1	2.0
Total	49	96,1	49	96,1	49	96,1
Mean	3.86		3.47		3.57	

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, indikator kemandirian direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai dalam melaksanakan dan meyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bergantung dengan pegawai lain, sebanyak 40 responden (78,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai melaksanakan dan meyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung dengan pegawai lain.
- 2) Untuk item pegawai mampu menyampaikan gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, sebanyak 27 responden (52,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,47. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai menyampaikan gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri.

- 3) Untuk item pegawai mampu menemukan alternative pemecahan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 27 responden (52,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan PT.Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai menemukan alternative pemecahan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitmen Kerja (Y₆)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan..		Pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.		Pegawai dapat menyelesaikannya pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	2.0
Ragu-Ragu	5	9.8	5	9,8	11	21.6
Setuju	26	51.0	38	74.5	32	62.7
Sangat Setuju	18	35.3	6	11.8	5	9.8
Total	49	96,1	49	96,1	49	96,1
Mean	3.27		4.02		3.84	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, indikator komitmen kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 26 responden (51,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Untuk item pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 38 responden (74,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan baik mengenai pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.
- 3) Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sebanyak 32 responden (62,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,84. Jawaban ini menggambarkan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan cukup baik mengenai pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Taraf signifikan 00,5 untuk masing-masing pernyataan dengan melihat r tabel sebesar 0,2759 hasil pengujiannya adalah sebagai berikut. Untuk pengujian validitas nilai *corrected item total correlation* dengan

1) Hasil Uji Validitas *Lingkungan Kerja* (X1)

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1 1.1	57,67	43,707	,609	,596	,869
X1 1.2	58,16	42,375	,308	,305	,884
X1 1.3	58,24	38,784	,589	,588	,868
X1 2.1	58,16	41,215	,509	,563	,871
X1 2.2	57,80	40,441	,571	,584	,867
X1 2.3	57,69	41,220	,661	,673	,864
X1 3.1	57,86	40,921	,665	,684	,863
X1 3.2	57,59	42,167	,522	,692	,870
X1 3.3	57,51	42,015	,529	,621	,869
X1 4.1	57,67	44,467	,477	,381	,873
X1 4.2	57,82	41,668	,584	,743	,867
X1 4.3	57,88	39,306	,675	,723	,862
X1 5.1	57,53	43,494	,579	,563	,869
X1 5.2	57,59	43,247	,401	,429	,875
X1 5.3	58,02	41,580	,589	,686	,867

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.56 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 pertanyaan pada variable *lingkungan kerja* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2759.

2) Hasil Uji Validitas *Kompetensi* (X2)

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2 1.1	35,57	7,930	,504	,353	,821
X2 1.2	35,41	7,727	,634	,577	,807
X2 1.3	35,39	7,963	,545	,514	,817
X2 2.1	35,27	8,003	,586	,469	,813
X2 2.2	35,59	8,487	,351	,330	,836
X2 2.3	35,65	7,833	,630	,573	,808
X2 3.1	35,61	8,603	,314	,246	,840
X2 3.2	35,84	6,455	,716	,593	,796
X2 3.3	35,51	7,695	,640	,635	,806

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.58 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 pertanyaan pada variable *etos kerjadapat* dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2759.

1) Hasil Uji Validitas *Etos Kerja* (X3)

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3 1.1	34,78	11,573	,547	,445	,864
X3 1.2	34,63	11,078	,675	,619	,854
X3 1.3	35,06	10,216	,627	,551	,858
X3 2.1	34,59	11,407	,520	,390	,866
X3 2.2	34,76	10,464	,772	,712	,844
X3 2.3	34,76	11,424	,449	,413	,873
X3 3.1	34,73	10,803	,657	,576	,854
X3 3.2	35,06	9,896	,708	,588	,849
X3 3.3	34,73	11,403	,581	,487	,861

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.58 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 pertanyaan pada variable *kompetensi* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2759.

3) Hasil Uji Validitas *Kinerja* (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas *Kinerja* (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y 1.1	75,67	31,947	,565	.	,906
Y 1.2	75,51	31,455	,627	.	,905
Y 1.3	75,57	31,210	,676	.	,903
Y 2.1	75,82	33,148	,300	.	,914
Y 2.2	75,49	31,135	,588	.	,906
Y 2.3	75,61	30,763	,708	.	,902
Y 3.1	75,57	31,210	,676	.	,903
Y 3.2	75,61	31,923	,550	.	,907
Y 3.3	75,61	31,363	,656	.	,904
Y 4.1	75,75	31,154	,556	.	,907
Y 4.2	75,49	31,135	,588	.	,906
Y 4.3	75,49	31,295	,658	.	,904
Y 5.1	75,53	31,334	,649	.	,904
Y 5.2	75,53	31,174	,679	.	,903
Y 5.3	75,51	31,575	,604	.	,905
Y 6.1	75,47	33,094	,331	.	,912
Y 6.2	75,65	31,073	,615	.	,905
Y 6.3	75,47	33,094	,331	.	,912

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.59 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 pertanyaan pada variable *kinerjadapat* dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,2759.

b. Uji Reabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini dapat menentukan kuesioner reliabel atau tidak yaitu dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel apabila *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel apabila sama dengan atau bawah 0,60. Dari pertanyaan yang diajukan ke responden dapat dilihat pada tabel *Reability Statistic*. dibawah ini :

Tabel 4.26
Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,883	,887	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.60 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,883 > 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab oleh responden pada variable lingkungan kerja adalah reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.27
Hasil Uji Reabilitas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,834	,834	9

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.61 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,834 > 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab oleh responden pada variable kompetensi adalah reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.28
Hasil Uji Reabilitas Etos Kerja (X3)

Reliability Statistics		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,872	,875	9

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.62 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab oleh responden pada variable etos kerja adalah reliable atau dikatakan handal.

Tabel 4.29
Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y)
Reliability Statistics

<i>dimension0</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,911	,911	18

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

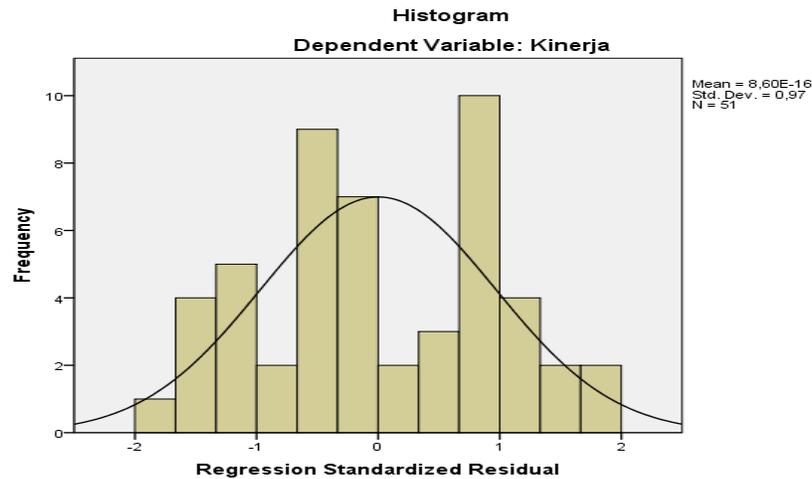
Dari tabel 4.63 di atas hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,911 > 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab oleh responden pada variable kinerja adalah reliable atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah ada variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi datanya normal atau mendekati normal. Untuk mengatahuinya, penulis menggunakan analisis grafik yang terdiri dari *Histogram* dan *Normal P-P plot*.

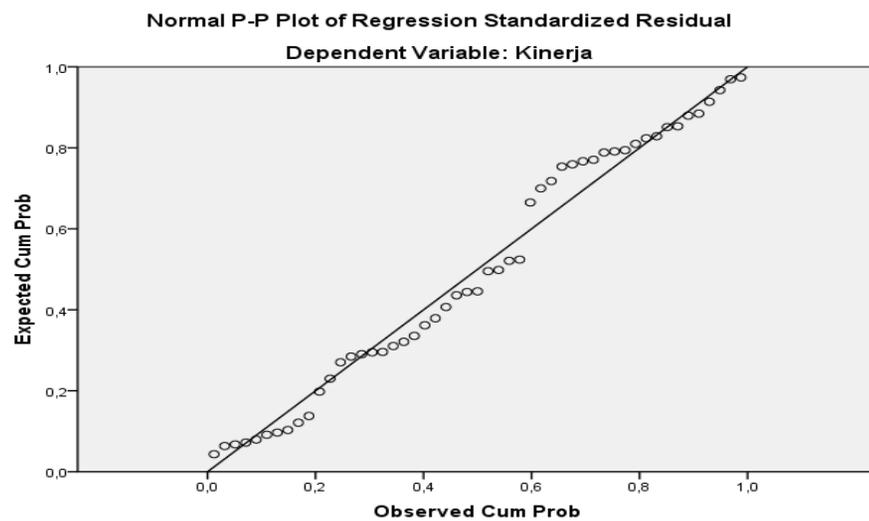
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.1 di atas hasil hasil pengujian normalitas data lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja serta kinerja pegawai diketahui bahwa data berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis hampir berbentuk lonceng sempurna dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.2 P-P Plot Uji Normalitas Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari gambar 4.2 di atas hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *P-P Plot* terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja pegawai yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data dikatakan telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar *Histogram dan P-P Plot*, di atas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data dan data untuk variable lingkungan kerja, kompetensi, etos kerja dan kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Tabel 4.30
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		lingkungan	Kompetensi	etos	kinerja
N		51	51	51	51
Normal Parameters ^a	Mean	61.9412	39.9804	39.1373	1.0602E2
	Std. Deviation	6.89467	3.12083	3.68792	1.59116E1
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.114	.127	.088
	Positive	.059	.086	.103	.068
	Negative	-.103	-.114	-.127	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.734	.813	.907	.630
Asymp. Sig. (2-tailed)		.655	.524	.383	.822
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.64 di atas, dapat dilihat hasil pengelolaan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,822 maka dapat disimpulkan data distribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p=0,822>0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai –nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* >0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolineritas. Berikut ini merupakan tabel hasil uji multikolineritas

Tabel 4.31
Uji Multikolineritas Kinerja Pegawai

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41,677	26,525		1,571	,123		
	Lingkungan	-,089	,521	-,039	-,171	,865	,318	3,147
	Kompetensi	-1,559	1,558	-,306	-1,001	,322	,173	5,776
	Etos	3,378	1,576	,783	2,143	,037	,121	8,255

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

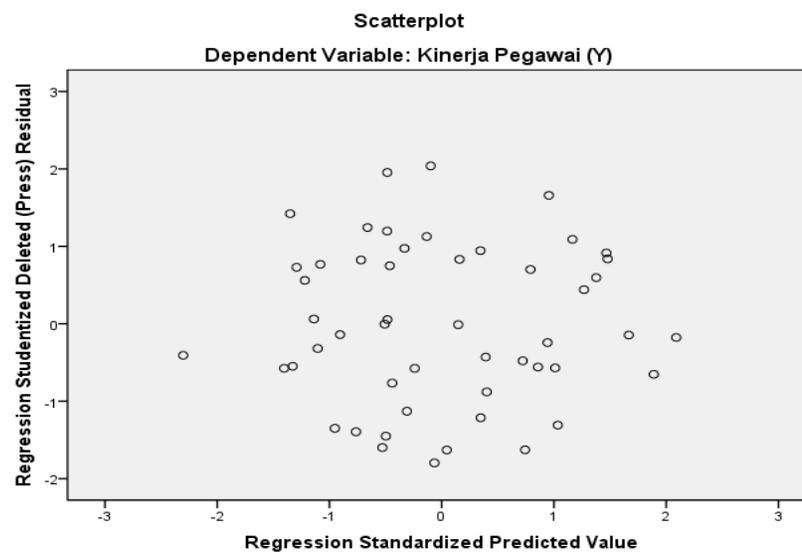
Dari tabel 4.65 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja 0,318 > 0,1 dan VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,147 < 10, sehingga Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala Multikolineritas.

- 2) Kompetensi $0,173 > 0,1$ dan VIF variabel Kompetensi sebesar $5,776 < 10$, sehingga Kompetensi tidak terjadi gejala Multikolinieritas.
- 3) Etos kerja $0,121 > 0,1$ dan VIF variabel Etos Kerja sebesar $8,255 < 10$, sehingga Etos Kerja tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Grafis Scatterplot Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS Versi 18.0 (2019)

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan heterokedasitas terlihat titik secara acak tidak membentuk pola terbentuk yang jelas, secara tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Residual (Y)*. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai berdasarkan masukkan independen variabel independennya.

6. Uji Kesesuaian (Test Goodnes Of Fit)

a. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya analisis lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan. Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Tabel 4.32
Uji Kesesuaian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,677	26,525		1,571	,123
	Lingkungan Kerja (X1)	-,089	,521	-,039	-,171	,865
	Kompetensi (X2)	-1,559	1,558	-,306	-1,001	,322
	Etos Kerja (X3)	3,378	1,576	,783	2,143	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.33 dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 41,677 + 0,89X_1 + 1,559X_2 + 3,378X_3 + e$$

Berikut adalah penjelasan persamaan regresi diatas:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 41,677.
- 2) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar -0,89.

- 3) Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar -1,559.
- 4) Jika terjadi peningkatan etos kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 3,378

b. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.33
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,677	26,525		1,571	,123
Lingkungan Kerja (X1)	-,089	,521	-,039	-,171	,865
Kompetensi (X2)	-1,559	1,558	-,306	-1,001	,322
Etos Kerja (X3)	3,378	1,576	,783	2,143	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas diketahui angka masing – masing variabel bebas (*lingkungan kerja* dan *kompetensi*) saling mempengaruhi variabel terikat (Kinerja pegawai).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha 5\%$

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha 5\%$

a) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar $-1,71 < 1,677(t_{tabel})$ ($n-k=51-4=47$ pada $5\%=0,05$) dan signifikan $0,865 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

b) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} kompetensi sebesar $-1,001 < 1,677(t_{tabel})$ ($n-k=51-4=47$ pada $5\%=0,05$) dan signifikan $0,322 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

c) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} etos kerja sebesar $2,143 > 1,677(t_{tabel})$ ($n-k=51-4=47$ pada $5\%=0,05$) dan signifikan $0,037 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak (simultan).

Tabel 4.34
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3040,253	3	1013,418	4,952	,005 ^a
	Residual	9618,727	47	204,654		
	Total	12658,980	50			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.0 (2019)

Kriteria pengambilan keputusan:

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $SigF > \alpha$ 5%

Tolak H_1 (terima H_0), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $SigF < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas bahwa uji Anova atau Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} 4,952 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 ($n-k-1$ kesalahan 5 %) sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak dan artinya lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

c. Uji Determinasi (R²)

Pengujian determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Hasil penelitian berdasarkan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Model Summary^b

<i>Model</i>		<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>dimension0</i>	1	,490 ^a	0,240	0,192	14,306

a. Predictors: (Constant), *Kompetensi*, Lingkungan kerja, Etos kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 18.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas

- 1) Menunjukkan bahwa nilai $R=0,490$ berarti hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 49,0%, artinya hubungan sangat erat.
- 2) Diperoleh bahwa angka *Adjusted R Square* 0,192 yang dapat disebut koefisien deterinasi yang dalam hal ini berarti 19,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh *lingkungan kerja , kompetensi dan etos* sedangkan sisanya adalah ($100\% - 19,2\% = 80,8\%$) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel lain

atau variabel diluar model yang tidak diteliti, misalnya pengembangan karir, motivasi, dan juga kompensasi

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -171 dengan sig.0,865. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan dari hasil kerja yang dicapai, hal ini bisa dilihat dari kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan secara bersamaan sebesar -0,089 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang terdiri dari suasana kerja, motivasi, lingkungan kerja fisik atau non fisik maka kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Saydam Gauzali (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan telah terlaksana dan sekaligus menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada point 1 yaitu pegawai tidak efisien dalam bekerja kelebihan penerangan cahanya,

point 2 yaitu pegawai kurang teliti dalam bekerja karena suhu udara yang terlalu dingin dan point 3 yaitu pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja akibat terganggu suara yang bising telah terjawab.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -1,001 dengan sig 0,322. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan, hal ini biasa dilihat dari kinerja pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Medan secara bersamaan sebesar -1,559 satuan. Dengan kata lain ketika kompetensi di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang terdiri dari keyakinan, nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, lingkungan kerja, motivasi, kemampuan intelektual dan budaya organisasi maka kinerja pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Medan akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian Basori *et al* (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada point 4 yaitu pegawai diberikan pekerjaan tidak sesuai dengan divisi untuk

melaksanakan tugas dan point 5 yaitu pegawai kurang maksimal atas keterampilan dalam melaksanakan tugas telah terjawab.

3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja di PT.Jasa Raharja (Persero) Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,143 dengan sig 0,037. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan etos kerja yang dilakukan oleh PT.Jasa Raharja (Persero) Medan secara bersamaan sebesar 3,378 satuan. Dengan kata lain ketika etos kerja di PT.Jasa Raharja (Persero) Medan yang terdiri dari komitmen, kreatif, ketepatan waktu, dedikasi terhadap pekerjaan dan keadilan maka kinerja pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Saleha (2016), menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 6 yaitu pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas, poin 7 yaitu pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas, poin 8 yaitu pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan

perusahaan dan poin 9 yaitu tidak sesuai kemampuan dengan tugas yang diberikan telah terjawab.

4. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai f_{hitung} sebesar 4,952 dengan sig 0.005. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4(empat) hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan etos kerja yang dilakukan oleh PT. Jasa Raharja (Persero) Medan, akan meningkatnya kinerja pegawai PT.Jasa Raharja (Persero) Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika etos kerja yang terdiri dari ragam komitmen, kreatif, ketepatan waktu, dedikasi terhadap pekerjaan dan keadilan maka kinerja pegawai PT.Jasa Raharja (Persero) Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Jasa Raharja (Persero) Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1-9 yaitu yaitu pegawai tidak efisien dalam bekerja kelebihan penerangan cahayanya, pegawai kurang teliti dalam bekerja karena suhu udara yang terlalu dingin, pegawai tidak konsentrasi dalam bekerja akibat terganggu suara yang bising, pegawai diberikan pekerjaan tidak sesuai dengan

divisi untuk melaksanakan tugas, pegawai kurang maksimal atas keterampilan dalam melaksanakan tugas, pegawai tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas, pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas, poin 8 yaitu pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dan tidak sesuai kemampuan dengan tugas yang diberikan telah terjawab.

Hasil Adjusted R Square 0,192 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 19,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja , kompetensi dan etos kerja sedangkan sisanya adalah $(100\% - 19,2\% = 80,8\%)$ dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti, misalnya pengembangan karir, motivasi, dan juga kompensasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Raharja Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) adalah -171 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,677 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-171 < 1,677$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,865 > 0,05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -089 yang berarti setiap ada lingkungan kerja (X_1), maka akan tidak meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar -089 satuan.

2. Kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Raharja Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_2) adalah -1,001 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,677 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,001 < 1,677$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,322 > 0,05$). Besarnya pengaruh dari kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar -1,559 yang berarti setiap ada kompetensi (X_2) maka akan tidak meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar -1,559 satuan.

3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Raharja Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel etos kerja (X_3) adalah 2,143 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,677 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,143 > 1,677$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,037 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 3,378 yang berarti setiap ada etos kerja (X_3) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 3,378 satuan.

4. Lingkungan kerja, Kompetensi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jasa Raharja Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 4,952 dengan tingkat signifikan 0,005, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$) adalah sebesar 2,80 ($4,952 > 2,80$).

5. Nilai R sebesar 0,192 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang diuraikan di atas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk mempertahankan dalam penerangan cahanya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan teliti yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan untuk PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk lebih memperhatikan kurangnya pertukaran udara yang baik, dengan solusi perusahaan harus membuat ventilasi di ruangan kerja agar memiliki pertukaran udara yang baik.
2. Disarankan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk mempertahankan tekanan pekerjaan dengan baik dalam mengerjakan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga kepada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk memperhatikan pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas di perusahaan, dengan solusi pemimpin harus lebih memotivasi pegawai sehingga mampu menangani berbagai tekanan pekerjaan dan agar lebih meningkatkan kompetensi kinerja pegawai dengan melakukan pelatihan – pelatihan secara berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disarankan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk mempertahankan dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang dilakukan, selanjutnya disarankan juga kepada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk memperhatikan kurangnya memiliki produktivitas yang baik saat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan, dengan solusi setiap pegawai harus teliti dalam bekerja guna

untuk menghindari kemungkinan kesalahan yang dilakukan serta dapat menghasilkan kerja yang lebih banyak dan mempunyai produktivitas.

4. Disarankan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk mempertahankan dalam memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan dan selanjutnya disarankan juga kepada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk memperhatikan pegawai yang kurang mampu menyampaikan gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri, dengan solusi pemimpin harus selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja dan instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ernawan, R Erni, (2007). *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Suherbu. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Jakarta; Erlangga.
- Mangkunegara, (2013). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Bandung; Erlangga.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Netisetimo, Alex. (2016). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utara Grafini.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Prinsa Juni Donni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sadarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
-(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Puspitasari, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFPE, Yogyakarta.
- Sinamo, Jansen. (2015). *Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Insitut Dha Mahardika.
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Sutrisno, Edy, (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta Janis. (2012). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Drs Benyamin Molan. Indeks.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktik)*. Cetakan ke 1. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Glueck, Jauch. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gransindo. Jakarta.
- Raisa, Velinda. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT .Dain Global Indonesia*
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi ke 4 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wheelen, dan Hunger. (2012). *Sumber Daya Manusia*, Grasindo. Jakarta.

JURNAL

Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.

Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.

Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.

Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).

Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.

Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).

- Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pade Agung segara Dewata. Sanjaya, I. K., & Indrawati, A. D. (2014).
- Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Ekonomi,(Online)*, tersedia <http://ojs.unud.ac.id/>, diunduh, 27.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 102-111.
- Setiawan, N. (2018). PERANAN PERSAINGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen S-1*, 1(1).