

ANALISIS DETERMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa)

Novi Kadewi Sumbawati^{1*}, Wirawanzah Al-Ma'arif²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: novi.sumbawa@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 18 Mei 2022 Revised: 24 Juni 2022 Published: 30 Juni 2022	<i>This study aims to know the effect of employees' competence, work discipline and work environment toward employees' performance at PT. Bank NTB Syariah Branch of Sumbawa. Type of this study was associative. Data used in this study was primary in form of communities survey toward 94 employees of PT. Bank NTB Syariah Branch of Sumbawa. The method used was partial Least Square (PLS). The results study showed that the variables of employee competence, work discipline, and work environment showed positive score. It means that all variable which consisted of three variables had significant effect toward the performance of employees of PT. Bank NTB Syariah Branch of Sumbawa. The recommendation that can be submitted by the author to PT. Bank NTB Syariah branch of Sumbawa were that the Bank NTB should pay serious attention to employees and improved employees competence, work discipline and work environment because it would improve the employees performance.</i>
Keywords Performance; Competence; Discipline; Environment.	

PENDAHULUAN

Setiap organisasi menginginkan untuk memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Secara konsep, Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila terjadi penurunan kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari determinan atau faktor-faktor yang mempengaruhinya, kemudian dicarikan pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan.

Salah satu tuntutan perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya meningkatkan kualitas, moral dan etos kerja karyawan, meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun sistem pengawasan yang efektif, meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan karyawan. Selain upaya-upaya diatas, tentunya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi karyawan, lingkungan kerja karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja (Prayudiawan, 2016).

Terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas menuntut perusahaan untuk memberikan berbagai macam pelatihan dan karyawan harus selalu menambah wawasan pengetahuan yang dimiliki untuk dapat bersaing di dalam pasar persaingan tenaga kerja (Fadli *et. al*, 2012). Dalam hal ini antara perusahaan dan karyawan memiliki hubungan yang erat kaitannya dengan jalannya sebuah organisasi. Apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Secara empiris, Rivai dan Sagala (2010) mengatakan bahwa disiplin merupakan

kesadaran dari seseorang untuk mentaati sejumlah peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Setiap karyawan tentunya menginginkan lingkungan dimana ia bekerja nyaman sehingga karyawan tidak terganggu dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan memberikan kenyamanan di lingkungan kerja, karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal.

Berbicara dalam konteks implementasi pada perusahaan perbankan, kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perbankan dikarenakan bank merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Bank perlu memperhatikan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan dapat meningkat. Selain itu, dengan meningkatnya kinerja nasabah akan merasa puas dengan apa yang didapatkannya sehingga bank juga akan mendapatkan *feedback* dari nasabah dalam bentuk penggunaan kembali produk perbankan yang ditawarkan.

Demikian juga dengan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa. Bank yang termasuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) pada Provinsi NTB ini, termasuk perusahaan yang telah berkembang cukup lama dan saat ini memiliki kantor Cabang yang berlokasi di Kota Sumbawa Besar dengan lima kantor cabang pembantu yang tersebar pada beberapa kecamatan. Jumlah tenaga kerja berbagai divisi dengan total jumlah sebanyak 106 orang. Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada bulan Januari 2021, melalui beberapa kebijakan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa sampai saat ini selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh wujud kebijakan tersebut adalah dengan secara kontinyu memperhatikan aspek kompetensi karyawan, disiplin kerja karyawan, dan kondusifitas lingkungan kerja dalam internal perusahaan.

Secara kongkrit, dari aspek kompetensi karyawan upaya peningkatan kinerja karyawan misalnya dengan rutin mengirimkan karyawan baru dalam kegiatan pelatihan perbankan. Selain itu pada tahun 2021 perusahaan mengirimkan 19 orang karyawan guna mengikuti tugas belajar pada tingkat pascasarjana yang dibiayai perusahaan. Selanjutnya dari sisi disiplin kerja perusahaan menerapkan sistem yang cukup ketat, misalnya dengan kepemimpinan yang tegas, memberi tugas dan tanggungjawab kepada karyawan sesuai tupoksi, memberi *punishment* kepada karyawan yang terlambat, dan memberi *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan selalu taat pada aturan perusahaan. Sementara itu dari aspek lingkungan kerja, sejak tahun 2021 perusahaan berusaha untuk selalu memupuk semangat kerja tim agar tetap solid dalam mencapai target perusahaan dengan melaksanakan kegiatan *employee day* di waktu-waktu tertentu untuk *me-refresh* para karyawan. Selain itu, dilaksanakan juga kegiatan keagamaan dan kegiatan sosial untuk memupuk rasa syukur karyawan.

Namun demikian dari berbagai kebijakan yang telah dilaksanakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan belum sepenuhnya dapat diketahui apakah mampu meningkatkan kinerja karyawan yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan atau tidak. Sampai dengan saat ini, belum ada kajian atau penelitian yang mengarah pada analisis kinerja karyawan pada PT Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa. Hal ini tentu saja penting untuk ditelusuri lebih jauh mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan dan juga pada beberapa divisi bersentuhan langsung dengan konsumen.

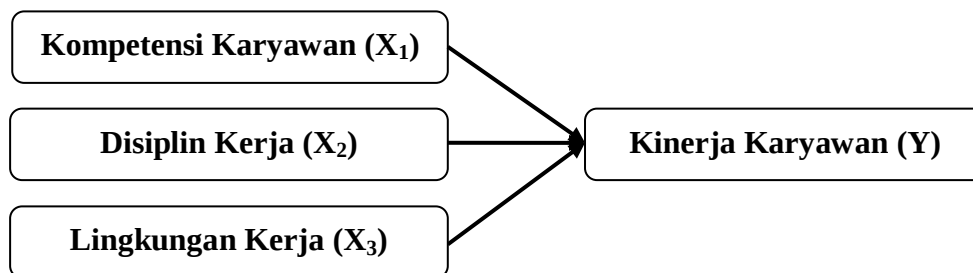
Mengingat kualitas kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan, maka kajian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penting untuk dilakukan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT

Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa. adapun faktor determinan tersebut meliputi kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penulis meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa. Adapun faktor-faktor tersebut, meliputi kompetensi karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Alur dan kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat diukur besarnya secara langsung. Dalam penelitian ini, data kuantitatif tersebut berupa data tanggapan/persepsi responden yang dianggarkan (*scoring*) tentang variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.

Sumber data merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Data dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Gima Sugiama (2008), data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Sumber primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa yang berjumlah 106 orang.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa yang berjumlah 106 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap sebagai gambaran bagi populasi asalnya. Menurut Arikunto (2013), adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Hal yang harus diperhatikan adalah sampel yang dipilih harus mampu menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representative*).

Melihat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh (*census sampling*). Menurut Sujarweni (2014), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Dengan demikian, sampel yang akan menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 106 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket atau kuesioner yang diberikan kepada reponden. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Untuk mengukur pendapat responden digunakan *skala likert* dengan interval skor 1-4, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik Analisis Data

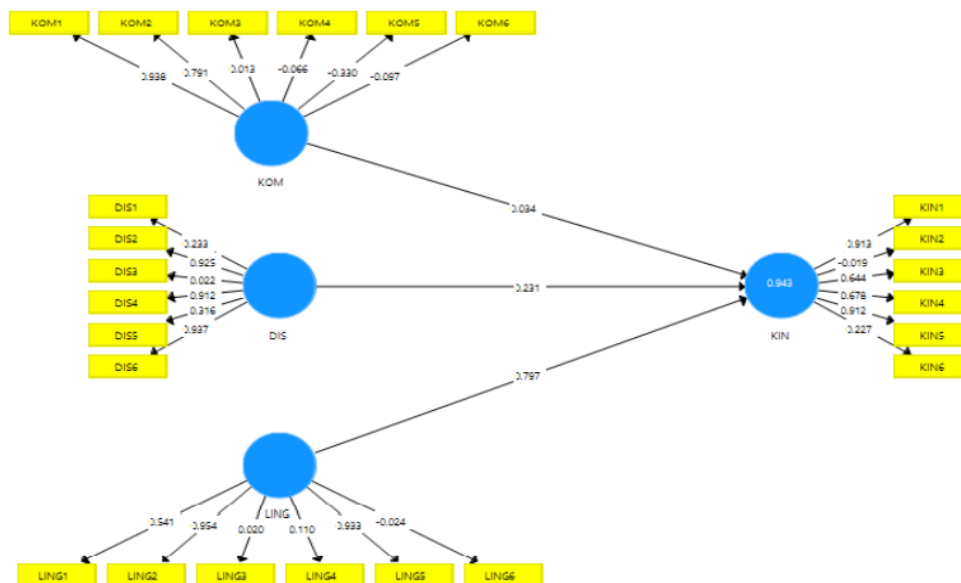
Analisis data dilakukan dengan program *partial least square* dengan bantuan software SmartPLS. PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi (Ghozali dan Latan, 2014). Analisis data pada PLS dilakukan dengan tiga tahap, yaitu pengujian *outer model*, pengujian *inner model* dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian model dengan menggunakan *partial least square* (PLS) terdiri dari dua tahapan pengujian, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*).

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Berikut disajikan rancangan model pengukuran dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0.



Gambar 2. Rancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading*. Nilai *outer loading* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran dengan variabel konstruksinya. Nilai *outer loading* > 0,7 dapat dikatakan ideal untuk penelitian *confirmatory*, antara 0,6-0,7 dapat dipertahankan dalam penelitian *exploratory* (Ghozali dan Latan, 2014). Berikut disajikan hasil pengujian *outer loading* menggunakan bantuan SmartPLS 3.0.

Tabel 1. Outer Loading

Indikator	KOM	DIS	LING	KIN	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.939				> 0.7	Valid
X1.2	0.802				> 0.7	Valid
X2.2		0.961			> 0.7	Valid
X2.4		0.961			> 0.7	Valid
X2.6		0.986			> 0.7	Valid
X3.2			0.985		> 0.7	Valid
X3.5			0.983		> 0.7	Valid
Y.1				0.995	> 0.7	Valid
Y.5				0.995	> 0.7	Valid

Sumber: Output Smart PLS (diolah), 2022.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa semua indikator yang membentuk konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari pada 0,70. Dengan demikian, maka indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria *loading factor*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur, suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* atau *cronbach's alpha* > 0,7 (Ghozali dan Latan, 2014). Hasil pengujian *composite reliability* atau *cronbach's alpha* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Kriteria	Keterangan
X ₁	0.864	0.707	> 0.7	Reliabel
X ₂	0.979	0.968	> 0.7	Reliabel
X ₃	0.984	0.967	> 0.7	Reliabel
Y	0.995	0.989	> 0.7	Reliabel

Sumber: Output Smart PLS (diolah), 2022.

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa nilai reliabilitas masing-masing *first order* maupun *second order* dinyatakan reliabel karena telah memenuhi kriteria *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,70.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau *inner model* dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *coefficient of determination* (R^2) untuk konstruk dependen dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali dan Latan (2014), perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten

independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Nilai *Coefficient of Determination* (R^2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	R^2	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)	0.963	Substansial/ Kuat

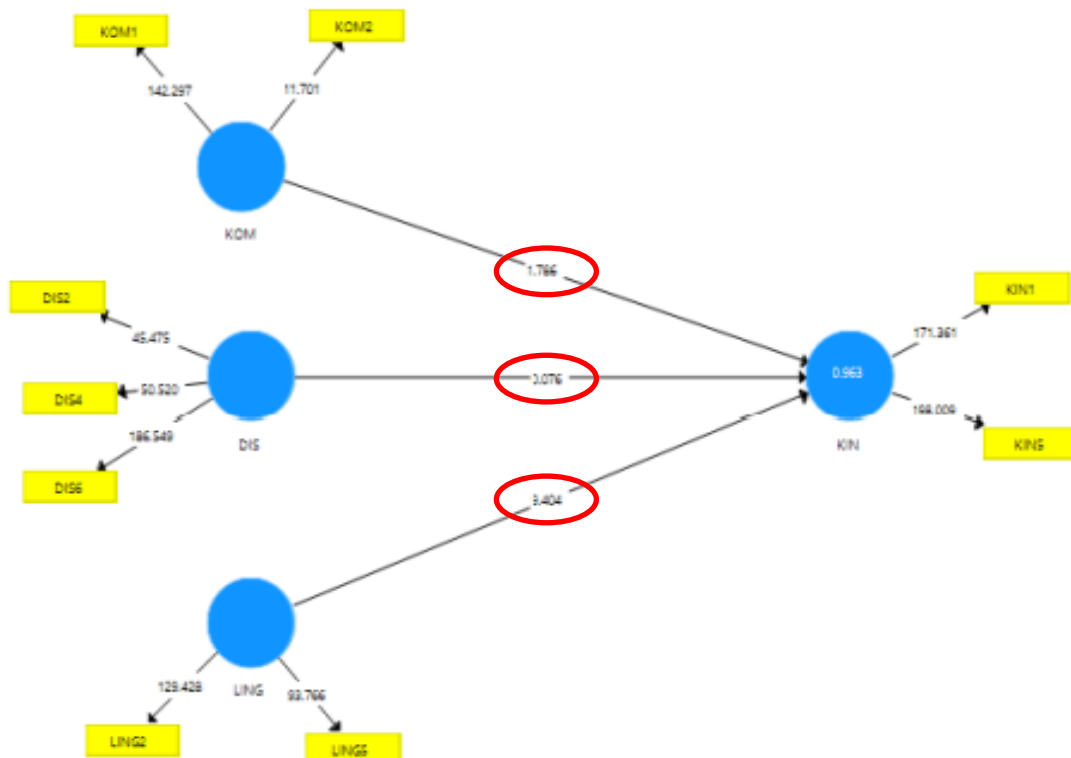
Sumber: Output Smart PLS (diolah), 2022.

Tabel 3. menunjukkan hasil uji *coefficient of determination* (R^2) adalah sebesar 0.963 pada kategori substansial/kuat. Hal ini mengandung arti bahwa variabilitas konstruk Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk Kompetensi Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 96,3 persen, sedangkan sisanya yaitu 3,7 persen dijelaskan oleh faktor lain.

Apabila dilihat dari nilai $Q^2 = 1 - (1 - R^2) = 1 - (1 - 0,963) = 1 - 0,037 = 0,963$, maka konstruk Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai di atas nol sehingga memberikan makna bahwa model yang dibuat memiliki *predictive prevalence*.

3. Pengujian Hipotesis

Tahapan selanjutnya adalah pembuktian hipotesis dengan melihat koefisien parameter dan nilai t-statistik. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *path coefficient* untuk menguji model struktural. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari besarnya t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel yang ditentukan dari nilai $df = n - k = 94 - 4 = 24$ pada α sebesar 5% (0,05) sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,662. Hasil pengujian *Path Coefficient* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut.



Gambar 2. Hasil Uji T-test

Tabel 4. Nilai *Path Coefficient*

Konstuk	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0.156	0.017	1.786	0.037
X2 -> Y	0.001	0.087	0.076	0.471
X3 -> Y	0.835	0.088	9.404	0.000

Sumber: Output Smart PLS (diolah), 2022.

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut, maka diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

a. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *t-test*, diketahui bahwa nilai *t-statistic* variabel Kompetensi Karyawan (X_1) adalah sebesar 1,786 lebih besar dari pada nilai *t-tabel* 1,662 ($1,786 > 1,662$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,037 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,037 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *t-test*, diketahui bahwa nilai *t-statistic* variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,076 lebih kecil dari pada nilai *t-tabel* 1,662 ($0,076 < 1,662$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,471 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($0,037 > 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian *t-test*, diketahui bahwa nilai *t-statistic* variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 9,404 lebih besar dari pada nilai *t-tabel* 1,662 ($9,404 > 1,662$) dan nilai *p-value* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.

Pembahasan

Kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh pegawai yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Hartanto (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel yang diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Pengambilan ketiga variabel ini didasarkan pada beberapa teori/konsep dan penelitian terdahulu yang akan

Berdasarkan hasil analisis PLS menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa. Tidak berpengaruhnya variabel disiplin kerja dalam hal ini tentu dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut, misalnya kesejahteraan karyawan, teladan pimpinan, ketegasan dalam implementasi aturan, tujuan dan kemampuan karyawan dan lain-lain. Beberapa faktor ini tidak dikaji dalam penelitian ini, dan tentu perlu dikaji secara lebih mendalam pada penelitian selanjutnya.

Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2011), kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kinerja, yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Selaras dengan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi.

Positifnya pengaruh variabel lingkungan kerja sebagai salah satu hasil penelitian ini memperkuat pemaparan Siagan (2002), dimana dipaparkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Hal ini juga memperkuat Joroff *et al.* (2003) yang berpendapat bahwa dalam hubungan antara pekerjaan, tempat kerja dan alat kerja, tempat kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Pemahaman dibangun pada pengakuan bahwa ruang memiliki karakteristik yang berbeda, melakukan fungsi yang berbeda dan ada berbagai cara orang bekerja. Orang-orang bekerja secara individual dan berinteraksi dengan orang lain dan hal ini membutuhkan solusi ruang kerja yang berbeda.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayudiawan (2016) tentang Determinan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ada Bank BRI Cabang Kramat Jati Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan pada UD. Nealma Food Sumbawa Besar, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.
4. Kemampuan konstruk kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi variasi perubahan konstruk kinerja karyawan adalah sebesar 96,3%, sedangkan sisanya sebesar 3,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa
 - a. Diharapkan agar tetap memperhatikan dan meningkatkan kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja salah satunya dengan melaksanakan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan.
 - b. Adanya ketegasan dari pemangku kebijakan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa dalam memberikan reward dan punishment atas setiap prestasi maupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga para karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan patuh terhadap peraturan yang ada.
2. Bagi Karyawan
Karyawan PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa diharapkan agar selalu dapat meningkatkan Kompetensi, Disiplin kerja, dan selalu menjaga Lingkungan Kerja, guna meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan Bisnis.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Kemampuan variabel kompetensi karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini sebesar 96,3%. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti variabel kepemimpinan dan upah sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif serta dapat membantu dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fadli, U.M., Martini, N. & Diana, N. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 2. Hal. 678-704.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 (Edisi ke-2)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartanto, R. D. (2012). Peran Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Peran Komunikasi, Kepemimpinan dan pada PDAM Kabupaten Demak. *Skripsi*. Semarang: Universitas Stikubank.
- Joroff, M. L., Porter, W. L., Feinberg, B., & Kukla, C. (2003). The Agile Workplace. *Journal of Corporate Real Estate*. Vol. 5, No. 4. Pp. 293-311.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prayudiawan, H. (2016). Determinan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ada Bank BRI Cabang Kramat Jati Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6, No. 2. Hal. 173-180.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiaman, G. (2008). *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.