

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG BAWEAN**

**Mohammad Fikriansyah Saputra<sup>1</sup> dan Munir Rachman<sup>2</sup>**

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Co-author: [robertmun94@gmail.com](mailto:robertmun94@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Pada penelitian ini, populasi yang di ambil adalah seluruh seluruh karyawan pada bank Jatim Cabang Bawean. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. berdasarkan hasil analisis diketahui lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Serta total pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 57,4%.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

### **Abstract**

The purpose of this study is to find out if the work environment, discipline, and motivation affect partially or simultaneously on the Performance of Employees of Bank Jatim Bawean Branch. In this study, the population taken is all employees at the bank Jatim Bawean Branch. The number of samples in this study amounted to 35 people. Data collection techniques used by questionnaires and analyzed using multiple linear regressions. based on the results of the analysis known work environment, discipline, and motivation affect partially and simultaneously on the Performance of Employees of Bank Jatim Bawean Branch. As well as the total influence given independent variables to dependent variables by 57.4%.

Keywords: work environment, work discipline, motivation, and employee performance.

## **PENDAHULUAN**

Untuk menjalankan suatu perusahaan dengan baik sangat diperlukan elemen sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen dan berorientasi pada nilai konsumen. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih kepada kinerja dalam proses pencapaiannya. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat membuat kondisi yang bisa membuat karyawan atau pegawai mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Jika karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara maksimal maka akan memberikan keuntungan untuk perusahaan seperti tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien, kemampuan untuk menyelesaikan suatu persoalan dengan cara yang tepat, mampu melakukan pekerjaan secara individu dengan baik. Melihat dari pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi terdapat juga ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dimaksud seperti pewarnaan, kebersihan, kebisingan, saling menghargai, keramahan, dan keamanan. Hal itu merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain lingkungan kerja disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Jeli Nata Liya (2017) mengatakan jika karyawan disiplin dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang baik maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal manfaat disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Untuk karyawan disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang sehingga akan meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Manfaat untuk perusahaan jika karyawan disiplin dalam bekerja maka akan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, Motivasi seseorang juga akan mempengaruhi cara mereka bersikap dan bekerja sehingga manajemen wajib mengetahui karakteristik karyawan (Hanafi, 2017)

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan terhadap sejumlah variabel. Penelitian ini mempersoalkan suatu fenomena yang telah terjadi. Oleh karena itu rancangan penelitian ini berbentuk korelasi yaitu suatu penelitian bertujuan untuk mencari pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui berapa besar tingkat hubungannya. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X1),

disiplin kerja (X2), motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bank jatim cabang bawean gresik yang berjumlah 35 orang untuk itu teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel . Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda

## HASIL

Dari hasil analisis uji validitas diketahui nilai r-hitung pada masing-masing pernyataan diketahui lebih besar dari 0,3 maka dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur

## UJI RELIABILITAS

Hasil analisis uji reliabilitas diketahui nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel > 0,70 maka dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

## UJI NORMALITAS

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	35	
Test Statistic	.163	Data Berdistribusi Normal
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	.171 <sup>d</sup>	

Dari hasil analisis uji normalitas pada tabel diketahui nilai sig. sebesar 0,171 > 0,05 maka dapat diartikan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 2. Uji t model regresi I

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja	.969	1.032	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin kerja	.863	1.158	
Motivasi	.859	1.164	

Dari hasil uji pada tabel diatas diketahui nilai Tolerance dan VIF pada variabel Lingkungan kerja 0,969 > 0,10 dan 1,032 < 10. Pada variabel Disiplin kerja 0,863 > 0,10 dan 1,158 < 10. Dan pada variabel Motivasi 0,859 > 0,10 dan 1,164 < 10. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

## UJI HETEROKEDASTISITAS

**TABEL 3. Uji Heterokedastisitas**

Model	Sig.	keterangan
Lingkungan kerja	.132	Tidak terjadi
Disiplin kerja	.285	heterokedastisitas
Motivasi	.815	

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi uji Glejter antar variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi dengan Absolute residual memiliki nilai sigifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.706	9.522
Lingkungan kerja	.208	.078
Disiplin kerja	.296	.104
Motivasi	.399	.123

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.13 diatas didapatkan model persamaan regresi adalah sebagai berikut:  $Y = 8.706 + 0.208X_1 + 0.296X_2 + 0.399X_3 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8.706 Menunjukkan bahwa jika Koefisien regresi pada konstanta adalah sebesar 8.706. Artinya apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi nilainya adalah 0 maka Kinerja meningkat sebesar 8.706.
- Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.208 Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,208.
- Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,296 Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,296.
- Nilai koefisien variabel Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,399 Artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu satuan Motivasi ( $X_3$ ) akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja (Y) sebesar 0,399

## UJI T

**Tabel 5. Uji t**

Model	t	Sig.
Lingkungan kerja	2.665	.012
Disiplin kerja	2.840	.008
Motivasi	3.237	.003

Diperoleh t tabel pada 35 responden sebesar 2,030. Berdasarkan tabel 4.14 hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pada variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), nilai T hitung = 2.665 > t tabel dengan signifikansi 0.012 < 0,05 yang artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean.
2. Pada variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ), nilai T hitung = 2.840 > t tabel dengan signifikansi 0.008 < 0,05 yang artinya Disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean.
3. Pada variabel Motivasi ( $X_3$ ), nilai T hitung = 3.237 > t tabel dan signifikansi 0.003 < 0,05 yang artinya Motivasi berpengaruh kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean

## UJI F

Tabel 6. Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	13.915	.000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

diketahui bahwa nilai F hitung = 13.915 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka keputusan yang dapat diambil adalah  $H_0$  di tolak. Hal ini berarti Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean

Berdasarkan uji statistik diketahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Hal ini dapat dilihat juga dari jawaban responden pada pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja. hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji statistik diketahui Disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Hal dapat dilihat juga dari jawaban responden pada masing-masing pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja, dimana sebagian besar responden mengatakan bahwa selalu menaati setiap peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan uji statistik diketahui Motivasi berpengaruh kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Dari data yang didapatkan diketahui sebagian besar responden memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta selalu berusaha membangun kerjasama yang baik sesama karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan akan meningkatkan kinerja .

Berdasarkan uji statistik diketahui Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Diketahui juga total pengaruh secara simultan yang diberikan oleh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 57,4%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis diketahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Pada variabel, Berdasarkan hasil analisis diketahui Disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean, Berdasarkan hasil analisis diketahui Motivasi berpengaruh kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean, Berdasarkan hasil analisis Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Bawean

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bayu Dwilaksono Hanafi, (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)Vol. 5No.1
- Farida dan hartono, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. umpo press: Ponorogo
- Jeli Nata Liyas, (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1
- Nitisemito, Alex S. 2015, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat, penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nova Syafrina, (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Syariah Mandiri. Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Volume 3, Nomor 2