Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.3, No.1 Januari 2024
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 391-408
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i1.2180

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Keamanan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat

Renaldi Tarigan
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
Korespondensi penulis: renaldtarigan@gmail.com

Aden Prawiro Sudarso
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Abstract. *This research aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance. This type of research is quantitative research with primary data sources. The population in this study were employees of PT. Bank Rakyat Indonesia's West Jakarta branch security unit in 2020-2022 numbered 159 people. The sample selection method used in this research was the Solvin method so that the sample obtained using this method was 61 respondents. Y = -0.067 + 0.455X_1 + 0.319X_2. Partial research results on the independent variable Work Discipline have a significant effect on the dependent variable Employee Performance of 79.8%, hypothesis testing obtained T count > T table or (15.263> 2.0017). Partial research results of independent variables in the Work Environment have a significant effect on the Employee Performance variable by 78.8%, hypothesis test T count > T table or (14.815 > 2.0017). Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on the dependent variable Employee Performance by 86.8%, hypothesis testing obtained calculated F > F table or (190.055 > 3.16).*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia unit keamanan cabang Jakarta Barat tahun 2020-2022 sebanyak 159 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *solvin* sehingga sampel yang didapatkan dengan metode tersebut sebanyak 61 responden. Y = -0,067 + 0,455X_1 + 0,319X_2. Hasil penelitian secara parsial pada variabel independen Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 79,8%, uji hipotesis diperoleh T hitung > T tabel atau (15,263>2,0017). Hasil penelitian secara parsial variabel independen pada Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,8%, uji hipotesis T hitung > T tabel atau (14,815 > 2,0017). Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 86,8%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (190,055 > 3,16).

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

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, tanpa adanya peran manusia organisasi atau perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Maka dari itu organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi atau perusahaan memiliki ptoduktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau

Received Desember 15, 2023; Accepted Januari 02, 2024; Published Januari 27, 2024
*Renaldi Tarigan, renaldtarigan@gmail.com

perusahaan adalah kedisiplinan pada karyawannya. Karena secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba dan profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kedisiplinan para karyawannya.

PT Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Bank Rakyat Indonesia atau biasa disingkat BRI adalah salah satu bank BUMN terbaik sekaligus terbesar di Indonesia, baik dari segi aset maupun keunggulan lainnya. BRI kini sudah semakin berkembang dan konsisten melayani masyarakat secara profesional dengan sistem permodalannya dipegang oleh pemerintah, BRI menyediakan macam-macam produk keuangan yang bisa dipilih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Mulai dari pinjaman, kredit, sampai tabungan. Kinerja karyawan di BRI sangat bersinar di kuartal I tahun 2023. Hal ini dapat dilihat dari tingkat laba hingga kredit yang tinggi per tanggal 27 April 2023, dengan catatan laba secara konsolidasian (BRI Group) sebesar Rp15,56 triliun atau tumbuh 27,37% year on year (yoy) hingga akhir kuartal I-2023. Adapun asset BRI Group tumbuh 10,46% yoy menjadi Rp1.822,97 triliun.

Terkait dengan pencapaian dari kinerja tersebut, Direktur Utama BRI Sunarso mengungkapkan bahwa di tengah gejolak perekonomian global, BRI dapat melanjutkan kinerja positif pada 3 bulan pertama di tahun ini. Dari sisi penyaluran kredit, seluruh segmen kredit BRI tercatat tumbuh positif, dengan kontributor utama di segmen mikro yang tumbuh 11,18%, sehingga total kredit dan pembiayaan BRI Group menjadi sebesar Rp1.180,12 triliun. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab dimiliki oleh seseorang. (Handoko, 2014) Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standart perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki kemampuan bekerja yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2009: 18), "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" kinerja karyawan yang baik apabila dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Keamanan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat?

2) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Keamanan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat?
3) Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Keamanan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1) Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Keamanan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.
2) Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Keamanan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.
3) Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap terhadap kinerja karyawan pada Unit Keamanan PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.

Manfaat Penelitian

Manfaat peneelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sebagai penerapan ilmu perkuliahan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
2) Untuk Instansi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau acuan bagi pihak instansi dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
3) Untuk Pembaca

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi ataupun sebagai data perbandingan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan seni dan ilmu yang dapat mengelola proses penggunaan dalam sumber daya lainnya secara efisien dan efektif dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Pengertian manajemen adalah bentuk atau pengendalian yang secara aktif oleh manajer dalam perusahaan sebab perusahaan akan mendapat kesulitan dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam sumber dayamanusia Wahjono. Sentot Imam., (2015:4).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manjemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pemenuhan motivasi kerja dan peningkatan disiplin kerja. Mawar sari dan Fatkhatul Masruroh (2018: 36-51).

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukan ketaatan, loyalitas dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan, (2017:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam satu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang memusat bagi pegawainya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya dengan Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Menurut Sedarmayanti, (2017:4) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2018:67), mendefinisikan Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

1. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.

   H1: Di duga terdapat pengaruh secara persial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.
2. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.

   H2: Diduga terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Jakarta Barat.
3. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.

   H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Keamanan yang beralamat di Jalan Keamanan No 54 Keagungan Taman Sari Jakarta Barat.

Populasi dan Sempel

Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang mencakup subjek maupun objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari hasil penelitian tersebut bisa ditarik kesimpulan Sugiyono, (2019:80). Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Unit Keamanan pada cabang Jakarta Barat berjumlah 159 orang.

Sampel

Jumlah populasi yang ada adalah 159 orang dan teknik pengambilan sample meggunakan metode rumus *solvin* dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebesar 61 karyawan.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi Sujarweni dan Endrayanto, (2018:23). Statistik deskriptif merupakan gambaran dari suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, varian minimum dan lainya yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Instumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi

1. Analisi regresi linier sederhana
2. Analisis regresi linier berganda
3. Analisis koefisien korelasi
4. Anlisis Koefisien Determinasi

Uji Hipotesis

1. Uji statistik t
2. Uji statistik f

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.760	0.2521	Valid
2	X1.2	0.661	0.2521	Valid
3	X1.3	0.761	0.2521	Valid
4	X1.4	0.739	0.2521	Valid
5	X1.5	0.879	0.2521	Valid
6	X1.6	0.863	0.2521	Valid
7	X1.7	0.738	0.2521	Valid
8	X1.8	0.739	0.2521	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Dapat disimpulkan bahwa pada Tabel di atas bahwa pertanyaan kuesioner variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid, dimana R hitung > R tabel (0,2521).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0.562	0.2521	Valid
2	X2.2	0.717	0.2521	Valid
3	X2.3	0.590	0.2521	Valid
4	X2.4	0.658	0.2521	Valid
5	X2.5	0.830	0.2521	Valid
6	X2.6	0.703	0.2521	Valid
7	X2.7	0.748	0.2521	Valid
8	X2.8	0.810	0.2521	Valid
9	X2.9	0.865	0.2521	Valid
10	X2.10	0.852	0.2521	Valid
11	X2.11	0.742	0.2521	Valid
12	X2.12	0.852	0.2521	Valid
13	X2.13	0.867	0.2521	Valid
14	X2.14	0.742	0.2521	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Dapat disimpulkan bahwa pada Tabel di atas bahwa pertanyaan kuesioner variabel Lingkungan Keja (X2) dinyatakan valid, dimana r hitung > r tabel (0,2521).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0.832	0.2521	Valid
2	Y.2	0.758	0.2521	Valid
3	Y.3	0.697	0.2521	Valid
4	Y.4	0.856	0.2521	Valid
5	Y.5	0.792	0.2521	Valid
6	Y.6	0.801	0.2521	Valid
7	Y.7	0.803	0.2521	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Dapat disimpulkan bahwa pada Tabel di atas bahwa pertanyaan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, dimana r hitung > r tabel (0,2521).

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Berdasarkan Tabel diatas menujukan bahwa eliable Disiplin Kerja dikatakan eliable, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada standar reliabilitas yaitu 0,901 > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	14

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada standar reliabilitas yaitu 0,946 > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

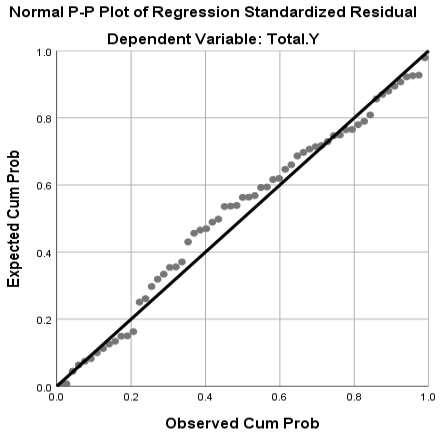
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	7

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Berdasarkan Tabel diatasdapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada standar reliabilitas yaitu 0,899 > 0,60.

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total.X1	.314	3.185
	Total.X2	.314	3.185
a. Dependent Variable: Total.Y			

3. Uji Autokorelasi

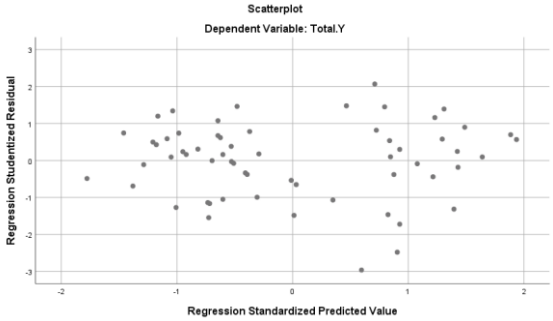
Tabel 7. Hasil Uji Auto Korelasi Durbin Watson

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931[a]	.868	.863	2.51028	1.807
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1					
b. Dependent Variable: Total.Y					

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Melalui tabel di atas dapat di ketahui bahwa Durbin-Waston (D-W) dari model regresi adalah DW = 1,807. Nilai ini akan di bandingkan dengan tabel DW dengan jumlah data (n) = 61, jumlah variabel independen (k) = 2 dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Yaitu didapat nilai DL = 1,5189 dan DU= 1,6540. Karena syarat dikatakan lolos autokorelasi adalah nilai DU lebih kecil dari nilai DW lebih kecil dari 4-DU (DU<DW<4-DU). Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini yaitu = (1,6540 < 1,807 < 2,346). Sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian tidak terdapat autokorelasi karena data sesuai dengan kriteria.

4. Uji Heteroskedastitas



Uji Regresi

1. Analisi regresi linier sederhana

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.955	1.397		.684	.497
	Total.X1	.807	.053	.893	15.263	.000
a. Dependent Variable: Total.Y						

Sumber: Hasil *Output* SPSS 25.

Dari analisis regresi diatas bahwa nilai a adalah 0.955 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X1) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y) akan bernilai 0.955. Sedangkan nilai dari b yaitu 0.807 menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan Disiplin Kerja 1% maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.807.

2. Analisis regresi linier berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.067	1.155		-.058	.954
	Total.X1	.455	.077	.503	5.901	.000
	Total.X2	.319	.058	.471	5.526	.000
a. Dependent Variable: Total.Y						

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa.

3. Analisis koefisien korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi parsial X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893[a]	.798	.794	3.07502
a. Predictors: (Constant), Total.X1				

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.893. Dasar pengambilan keputusan yang tepat yaitu 0,89 s.d 0,999 hubungan antara X dan Y adalah baik. Jika r = mendekati 1, maka menunjukan adanya hubungan antara X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1 berarti hubungannya kuat dan positif).

Tabel 11. Tabel secara Parsial X2 terhdapa Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.788	.785	3.14857
a. Predictors: (Constant), Total.X2				

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.798, Hal ini menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat menjelaskan 79,8% variasi variabel Kinerja Karyawan karena mendekati 1 kuat. Sedangkan sisanya, yaitu 20,2% (100% – 86,8%) dijelaskan oleh varibel–variabel lain yang belum diketahui atau diduga ada variabel lain yang mempengaruhi Y yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien secara simultan X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931[a]	.868	.863	2.51028	1.807
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1					
b. Dependent Variable: Total.Y					

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.931. Dasar pengambilan keputusan yang tepat yaitu 0,93 s.d 0,999 hubungan antara X dan Y adalah baik. Jika r = mendekati 1, maka menunjukan adanya hubungan antara X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1 berarti hubungannya kuat dan positif.

4. Anlisis Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan X1 dan X2

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931[a]	.868	.863	2.51028	1.807
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1					
b. Dependent Variable: Total.Y					

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.868, Hal ini menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan 86,8% variasi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 13,2% (100% – 86,8%) dijelaskan oleh varibel–variabel lain yang belum diketahui atau diduga ada variabel lain yang mempengaruhi Y yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. Uji T

Tabel 14. Hasil Pengujian Uji T (X1)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.955	1.397		.684	.497
	Total.X1	.807	.053	.893	15.263	.000
a. Dependent Variable: Total.Y						

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Sesuai dengan tabel yaitu hasil uji t menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dan nilai t hitung 15,263 > nilai t table 2,0017 artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 15. Hasil Pengujian T (X2)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.647	1.329		1.991	.051
	Total.X2	.602	.041	.888	14.815	.000
a. Dependent Variable: Total.Y						

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Sesuai dengan tabel 4.28 yaitu hasil uji t menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dan nilai t hitung 14,815 > nilai t table 2,0017 artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. Uji F

Tabel 16. Hasil Pengujian Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2395.267	2	1197.633	190.055	.000[b]
	Residual	365.487	58	6.302		
	Total	2760.754	60			
a. Dependent Variable: Total.Y						
b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1						

Sumber: Data diolah oleh IBM spss statistics 25

Sesuai dengan tabel 4.29 yaitu hasil uji f menunjukan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dan nilai F hitung 190,055 > nilai F table 3,16 artinya terdapat pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,455. Hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan membandingkan T hitung dengan T tabel, T hitung > T tabel (15,263 > 2,0017) dengan nilai signifikansi standar yang sebelumnya ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 100% atau (1 – 0,000). Demikian dapat diketahui bahwa Disiplin dalam PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,319. Hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan membandingkan T hitung dengan T tabel, T hitung > T tabel (14,815 > 2,0017) dengan nilai signifikansi standar yang sebelumnya ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 100% atau (1 – 0,000). Demikian dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dalam PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = -0,067 + 0,455X1 + 0,319X2. Artinya, apabila semua variabel independenya itu sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar -0,067. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa pengaruh persamaan antara dua variabel independen (Disiplin dan Lingkungan Kerja) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari hasil uji F variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, F hitung > F tabel (190,055 > 3,16) dengan nilai probability signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (kurang dari 0,05).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapatditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) yang mana diperoleh nilai T hitung > T tabel (15,263 > 2,0017) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima dan nilai R Square sebesar 0.798, Hal ini menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja dapat menjelaskan 79,8% variasi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 20,2% (100% – 86,8%) dijelaskan oleh varibel–variabel lain yang belum diketahui atau diduga ada variabel lain yang mempengaruhi Y yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan dari hasil analisis secara parsial variabel independen Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) yang mana diperoleh nilai T hitung > T tabel (14,815 > 2,0017) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima dan nilai R Square sebesar 0.788, Hal ini menandakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dapat

menjelaskan 78,8% variasi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 13,2% (100% – 86,8%) dijelaskan oleh varibel–variabel lain yang belum diketahui atau diduga ada variabel lain yang mempengaruhi Y yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan dari hasil analisis secara simultan variabel independen Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) yang mana diperoleh nilai F hitung > F tabel (190,055 > 3,16) hal tersebut juga diperkuat dari hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima dan nilai R Square sebesar 0.868, Hal ini menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan 86,8% variasi variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 13,2% (100% – 86,8%) dijelaskan oleh varibel–variabel lain yang belum diketahui atau diduga ada variabel lain yang mempengaruhi Y yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dan diuraikan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya menggunakan seragam yang sesuai dengan peraturan perusahaan” dengan nilai mean sebesar 2,98. Maka dari itu disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan untuk mengatur seragam sesuai divisi masing masing yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
2. Variabel Lingkungan Kerja, nilai mean terendah pada pernyataan “Jumlah ventilasi yang ada diruangan kerja saya membuat sikulasi udara dengan baik” dengan nilai mean sebesar 2,84. Maka dari itu disarankan agar pimpinan dapat mengatur kembali tata ruang ventilasi kantor agar seluruh karyawan yang bekerja dalam kantor tersebut nyaman dan dapat lebih fokus dalam bekerja.
3. Variabel Kinerja Karyawan, nilai *mean* terdapat pada pernyataan “Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan” dengan nilai mean sebesar 2,84. Maka dari itu disarankan agar pimpinan perlu mengevaluasi kembali pekerjaan yang akan di berikan pada karyawan apakah pekerjaan tersebut dapat menjadikan beban kepada karyawan tersebut atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, *2*(1), 52– 64. https://doi.org/10.52005/bisnisman.v2i1.20

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemean*. Mitra Wacana Media.

Asmu'i, K., & Ariffin, M. H. (2019). The Influence of Transformational Leadership, Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Regional Water Company (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *8*(2), 24–37.

Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, *1*(2), 109–116.

Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, *4*(1), 144. https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072

Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, *1*(1), 119. https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8 Freddy, R. (2007). *Aplikasi di Bidang Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivarie Dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.

Gustian, G. (2016). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. *Repository Univeristas Pasundan*, *7*(1), 16–37. http://repository.unpas.ac.id/13377/

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPPE Yogyakarta.

Haya, M. I., Yosephien, & Ype, Y. A. (2020). Analisa Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdyaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar. *Kelola: Journal of Business And Management*, *7*(1), 68–74. https://e-journal.stieaub.ac.id/index.php/kelola

Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, *2*(1), 80–97.

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Mangkunegara,

A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.

Mas"ud, F. (2004). *Survai Diangnosis Organisasional Konsep Dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Muizu, W. O., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Pekbis Jurnal*, *8*(2), 172–182.

Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Nugraheni, R., & Oktaria, A. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja,Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, *6*(Nomor 3), 1–10.

Pakpahan, D. D., H.Hutabarat, N., Fitri, Angelina Putri Dearni, C., & Rostina. (2021). PENGARUH BUDAYALORGANISASI, KESELAMATANIDANIKESEHATAN KERJA DAN DISIPLINIKERJA TERHADAP KINERJALKARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN. *Ilmiah MEA (Manajmen, Ekonomi, Dan Akuntasi)*, *5*(2).

Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media.

Puspitasari, A. T., Nuraina, E., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, *5*(1), 146–160.

Rivai (2018). *Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Runtunuwu, H. J., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, *3*(3), 81–89.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan Ke). Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke). PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan prokdutifitas Kerja* (T. M. Maju (ed.)). Cv. Mandar Maju.

Sofyan, D. K. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *2013*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2018). M*etode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pert). Penerbit Kencana (Prenada media Grup).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Wahjono. Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat