

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR BUMIDHANA

¹Putri Ayu Fitriani, ²Muhammad Johan, ³Marhaendro Purno, ⁴Adiyanto
^{1,2,3,4}Universitas Insan Pembangunan Indonesia

E-mail : ¹putriayufitriani@gmail.com, ²Muhammadjohan137@gmail.com,
³Hendro.marlis@gmail.com, ⁴adiet031170@gmail.com

ABSTRAK

PT. BPR Bumidhana merupakan salah satu perusahaan perbankan yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam sebuah kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR (Bank Perekonomian Rakyat) merupakan salah satu jenis bank yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan menyalurkan kredit kepada masyarakat.

Untuk menghadapi persaingan antar perbankan maka peningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan, kinerja yang baik akan menghasilkan pencapaian tujuannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. Dengan variabel penelitian lingkungan kerja sebagai X1 disiplin kerja sebagai X2 dan kinerja karyawan sebagai Y. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel untuk diteliti yaitu sebanyak 40 orang. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert, sedangkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini antara lain: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi, uji hipotesis (uji f dan uji t). Adapun hasil uji F ini di buktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel sebesar (101.469>3,24), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis secara parsial yakni, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan uji hipotesis secara simultan, menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Bumidhana.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia sangat berkembang dengan pesat, seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Demikian dengan adanya perkembangan industri yang sangat pesat membuat persaingan menjadi semakin kompetitif, dengan hal ini semakin mendorong perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang lebih maju, untuk ikut serta berkompetisi dalam hal industri dan mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi yang berharga serta fondasi yang paling kokoh dalam mendukung keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan fitur inti dari organisasi perusahaan. Agar kegiatan pengelolaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, terampil, serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, memiliki kedisiplin dalam mengerjakan tugas yang telah di berikan dan mampu berusaha untuk mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, dengan cara menciptakan suasana yang nyaman serta aman

kepada karyawannya seperti memberikan fasilitas-fasilitas, alat bantu untuk keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawannya dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik akan memadai dan produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Selain dari lingkungan kerja, terdapat unsur lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas.

Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang dan pulang secara tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, dan juga selalu menaati peraturan yang ada didalam perusahaan tersebut (Yantika et al., 2018:177).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang mengormati, menghargai, patuh serta saat terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, dan sanggup untuk menjalankan serta siap untuk menerima sanksi-sanksi jika karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Maka jika seorang karyawan yang dikatakan baik apabila sudah terlihat ketaatan terhadap aturan waktu jam kerja, selalu hadir disiplin, dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan.

PT. BPR Bumidhana merupakan salah satu perusahaan perbankan yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam sebuah kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR (Bank Perekonomian Rakyat) merupakan salah satu jenis bank yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan menyalurkan kredit kepada masyarakat.

Karena yang menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan perbankan adalah kualitas dalam pelayanan terhadap masyarakat. Selain disiplin kerja terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi yaitu kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu hasil kerja seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang telah

diberikan kepadanya pada suatu periode diwaktu tertentu. Menurut Handoko dalam Pabundu (2008:121), menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu proses dimana organisasi telah mengevaluasi atau menilai prestasi terhadap kinerja karyawan.” Karena dari itu setiap karyawan yang telah berkerja tentu mengharapkan kenaikan karirnya atau pengembangan kemampuan yang nantinya hendak berguna baik untuk dirinya ataupun untuk organisasi. Sebab kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja yang telah dihasilkan, semacam peningkatan pangkat, peluang untuk memperoleh pembelajaran yang lebih besar, sarana perumahan dan kesehatan lainnya untuk mendukung kelancaran pekerjaan.

Faktor yang mendorong dilakukannya penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui seberapa pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana.

Dari ulasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana”**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh adalah melalui hasil dari penyebaran angket (kuesioner). Objek dalam penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Bumidhana. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), dua variabel bebas tersebut adalah lingkungan kerja(X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data angket (kuesioner) yang akan diberikan kepada karyawan pada PT. BPR Bumidhana, sebagai responden mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dimana setiap jawaban diberikan skor. data yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan pengujian secara *statistic* yang meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi dan uji hipotesis.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas butir kuesioner Lingkungan Kerja (X₁)

ITEM PERTANYAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
1	0,590	0,312	Valid
2	0,604	0,312	Valid
3	0,842	0,312	Valid
4	0,539	0,312	Valid
5	0,844	0,312	Valid
6	0,822	0,312	Valid
7	0,666	0,312	Valid
8	0,466	0,312	Valid
9	0,614	0,312	Valid
10	0,731	0,312	Valid

Sumber:

Data Diolah SPSS (2023).

2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas butir kuesioner Disiplin Kerja (X₂)

ITEM PERTANYAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
1	0,759	0,312	Valid
2	0,745	0,312	Valid
3	0,851	0,312	Valid
4	0,756	0,312	Valid
5	0,923	0,312	Valid
6	0,875	0,312	Valid
7	0,834	0,312	Valid
8	0,921	0,312	Valid
9	0,926	0,312	Valid
10	0,772	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil uji validitas butir kuesioner Kinerja Karyawan(Y)

ITEM PERTANYAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
1	0,927	0,312	Valid
2	0,899	0,312	Valid
3	0,908	0,312	Valid
4	0,946	0,312	Valid
5	0,927	0,312	Valid
6	0,744	0,312	Valid
7	0,855	0,312	Valid
8	0,797	0,312	Valid
9	0,855	0,312	Valid
10	0,916	0,312	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel sebagaimana syarat yang digunakan yaitu dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument variabel Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y), yang digunakan dalam penelitian ini hasilnya valid.

Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas Promosi Jabatan (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

2. Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

3. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	10

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil perhitungan uji realibilitas yang dilakukan pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai 0,856, 0,949 dan 0,967. Dengan demikian dapat dikatakan reliabilitas apabila kolom *Cronbach's alpha* > r tabel atau hasil pengujian dari hasil SPSS versi 25.0 itu > 0,60.

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data dapat diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), Adapun uji normalitas meliputi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

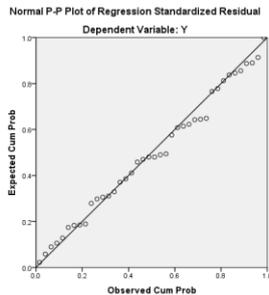
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.00	43.13	43.35
	Std. Deviation	6.544	7.930	7.725
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.193	.195
	Positive	.117	.193	.195
	Negative	-.161	-.172	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017	1.220	1.231
Asymp. Sig. (2-tailed)		.253	.102	.097

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,253, untuk variabel

Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,102, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,097. Dapat diartikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Grafik 1. Hasil Uji Normalitas Metode P-P Plot

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan metode P-P Plot. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *tolerance* akan mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *Cut Off* yang digunakan untuk nilai *tolerance* adalah 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.763	3.170		-.556	.581		
LINGKUNGAN AN KERJA	.376	.173	.318	2.175	.036	.195	5.135
DISIPLIN KERJA	.607	.143	.623	4.261	.000	.195	5.135

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil diatas pada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,195 >

0,1 dan nilai VIF sebesar 5,135 < 10 yang artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

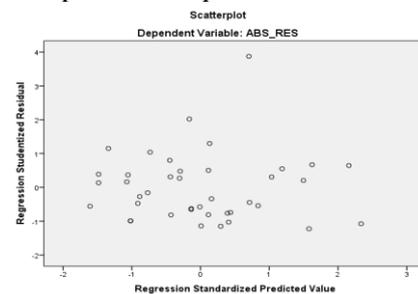
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.333	2.044		1.631	.111
Lingkungan Kerja	-.056	.111	-.187	-.503	.618
Disiplin Kerja	.029	.092	.116	.314	.755

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil diatas nilai sig Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,618 dan nilai sig Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,755 maka hasil tersebut > 0,05 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terjadi masalah heterokendastisitas pada model regresi.

Cara lain untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola titik pada *scatterplot*.



Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Grafik 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode ScatterPlot

Berdasarkan hasil data output diatas dengan menggunakan metode grafik regresi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena pola menyebar.

Uji Korelasi

1. Uji Korelasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Parsial

		Correlations		
		LINGKUNGAN AN KERJA	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.897**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.897**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.878**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil diatas pada variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai sebesar 0,878 yang artinya Lingkungan Kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan, variabel Disiplin Kerja

memperoleh nilai sebesar 0,909 yang artinya Disiplin Kerja memiliki hubungan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Korelasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Simultan

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.920 ^a	.846	.837	3.114	.846	101.469	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai dari korelasi simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,920. Hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

1. Uji Koefisien Determinasi (X1), (X2) terhadap Y

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.764	3.75200

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,770, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 (Lingkungan Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 77%.

2. Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.821	3.26363

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai R Square sebesar 0,826, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X2 (Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 82,6%.

3. Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.837	3.11428

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,846, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2 (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 84,6%.

Uji Analisis Regresi

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain seberapa besar perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

a. Uji Regresi linier sederhana X1 terhadap Y

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.877	3.811	.230	.819	
	Lingkungan Kerja	1.036	.092	.878	11.283	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai konstan sebesar 0,877 dan nilai lingkungan kerja sebesar 1,036 sehingga dapat dibuat persamaan regresi.

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 0,877 + 1,036X1$$

b. Uji regresi linier sederhana X2 terhadap Y

Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.169	2.889	1.789	.082	
	Disiplin Kerja	.885	.066	.909	13.434	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai konstan sebesar 5,169 dan disiplin kerja sebesar 0,885 sehingga dapat dibuat persamaan regresi.

$$Y = a + bX2$$

$$Y = 5,169 + 0,885X2$$

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,763	3,170		,556	,581
LINGKUNGAN KERJA	,376	,173	,318	2,175	,036
DISIPLIN KERJA	,607	,143	,623	4,261	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Maka berdasarkan hasil diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,763+0,376x_1+0,607x_2$$

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis F

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1968,246	2	984,123	101,469	,000 ^b
Residual	358,854	37	9,699		
Total	2327,100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan output diatas, hasil F hitung sebesar 101,469 sedangkan pada F tabel diperoleh sebesar 3,24 dengan (df (k-1) 3-1 = 2, df (2) (n-k) = 40-2 = 38). Karena dari hasil uji nilai F hitung > F tabel (101,469>3,24). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis t

Tabel 19. Hasil Uji t_{hitung} Variabel X1 terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,877	3,811		,230	,819
Lingkungan Kerja	1,036	,092	,878	11,283	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Tabel 20. Uji T Hasil Uji t_{hitung} Variabel X2 terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,169	2,889		1,789	,082
Disiplin Kerja	,885	,066	,909	13,434	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS (2023).

Berdasarkan hasil uji T diatas, maka hasil T hitung X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 11.283 dan pada hasil T hitung X2 (Disiplin Kerja) sebesar 13.434, kemudian dibandingkan dengan T tabel dengan menentukan pada df: n-k = 40-3 = 37, sehingga diperoleh sebesar 1,68709. Dengan demikian Ha diterima karena T hitung > T

tabel X1 sebesar (11.283>1,68709) dan X2 sebesar (13.434>1,68709) artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini di buktikan dari hasil T hitung > T tabel menunjukkan bahwa nilai hitungan variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah (11.283>1,68709) artinya dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Bumidhana. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin dan bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. BPR Bumidhana. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T hitung > T tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan Disiplin Kerja (X2) sebesar (13.434>1,68709) artinya dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan Ho ditolak dan Ha

diterima, dengan demikian Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin karyawan yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini di buktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (101.469 > 3,24), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian regresi berganda yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana.

Adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Bumidhana.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Alex S. Nitisemito, (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. 4 (1).
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Penelitian Ipteks, 3(2), 176–185.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo. 2015.
- Moh. Nazir. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prasetyo C, Benedicta J. 2004. *Perancangan Strategy Map*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sabil, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa kecamatan pragaan kabupaten sumenep*. Jurnal Riset Manajemen, 1–25.
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung*. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44.
- Sari, P. S., Natassia, R., & Malinda, Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya*. *Journal of Economic and Economic Education*. Vol. 5 No. 2: 191-198.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif, edisi Ke-1. cet Ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

- Sutrisno, Edi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA.
- Sujarweni Wiratna. (2017). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. Rake Sarasin, 1–36.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibisono, Manajemen Kinerja: Konsep Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Erlangga, 2006, p. 43.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-18