

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PEMBIAYAAN PT BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) AKASIA MAS DI TANGERANG SELATAN

Moh. Rizki Erdiawan¹, Hamdi Supriadi²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jakarta of Academic Foundation
Email: rizkiierdiawan@gmail.com¹, hamdisupriadi11@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on employee performance of in the financing section of PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas in South Tangerang.

Methods. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample as much as 70 respondents. Data analysis using validity, reliability, classical assumption, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis tests.

Results. The results of these study are Discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 73.9% and the hypothesis test is obtained $t_{test} > t_{table}$ or $(9,039 > 1,995)$. Work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 65.1% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,072 > 1,995)$. Training and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 5,559 + 0,517X_1 + 0,350X_2$. The coefficient of determination is 61.9% while the remaining 38.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{test} > F_{table}$ or $(54,504 > 2,740)$.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,039 > 1,995)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,072 > 1,995)$. Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,559 + 0,517X_1 + 0,350X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,504 > 2,740)$

Kata Kunci: Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah

PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang di persamakan dengan itu memberikan kredit, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip Syariah, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.

Tabel 1.1
Data Disiplin Kerja Berdasarkan Jumlah Kasus Indisipliner Pelanggaran Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Periode Tahun 1998-2022

Tahun	Target Perusahaan Kredit Nasabah	Realisasi Capaian		Selisih Yang Tidak tercapai	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1998	1.056	953	90,2%	103	8,8%
1999	1.073	944	87,9%	129	12,1%
2020	1.088	966	88,8%	122	11,2%
2021	1.094	948	86,7%	146	13,3%
2022	1.099	942	85,7%	157	14,3%

Sumber: PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas , diolah, 2023

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas yang berhasil didapatkan dan dihasilkan dengan kondisi baik dengan pencapaian menunjukkan angka capaian yang fluktuasi. Tahun 1998 total target yang ditetapkan sebesar 1.056 namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 953 atau 90,2%. Tahun 1999 total target yang ditetapkan sebesar 1.073 namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 944 atau 87,9%. Tahun 2020 total target yang ditetapkan sebesar 1.088 namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 966 atau 88,8%. Untuk berikutnya pada tahun 2021 total target yang ditetapkan sebesar 1.094 namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 948 atau 86,7%. Untuk berikutnya pada tahun 2022 total target yang ditetapkan sebesar 1.099 namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 942 atau 85,7%.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Alpha	Pulang		
2018	65	300	23	12	20	55	18,3%
2019	67	300	13	24	22	59	19,6%
2020	65	300	25	14	17	56	18,7%
2021	68	300	31	15	14	60	20,0%

2022	70	300	30	19	22	71	23,7%
------	----	-----	----	----	----	----	-------

Sumber: PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) , diolah, 2023

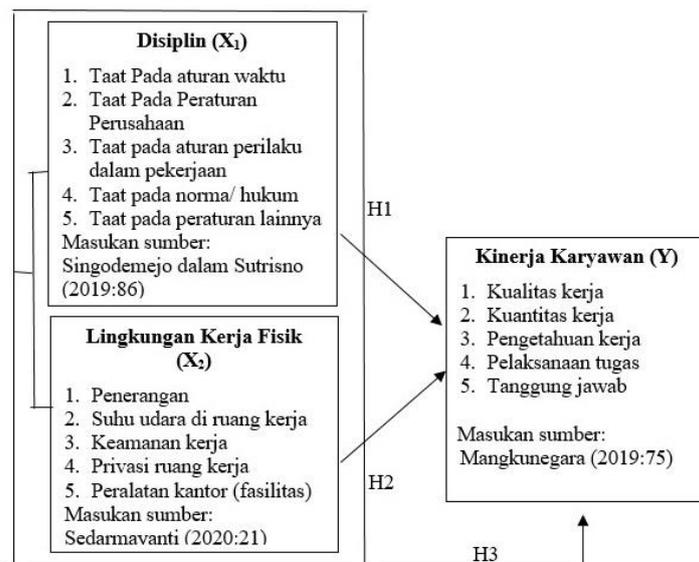
Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Tahun 2018 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 55 kasus atau mencapai 18,3%, Tahun 2019 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 59 kasus atau mencapai 19,6%, Tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 56 kasus atau mencapai 18,7%. Tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 60 kasus atau mencapai 20,0%. Tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 71 kasus atau mencapai 23,7%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:2) "manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif". Menurut Hasibuan (2017:1) manajemen adalah "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

$H_0 : \rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

$H_a : \rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

$H_0 : \rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

$H_a : \rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

$H_0 : \rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

$H_a : \rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati karyawan	0.434	0.232	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada karyawan secara adil.	0.505	0.232	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0.483	0.232	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh karyawan	0.561	0.232	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0.674	0.232	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0.515	0.232	Valid
7	Perusahaan mendorong karyawan agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0.660	0.232	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada karyawan agar memiliki sikap moral yang baik	0.635	0.232	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.709	0.232	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0.488	0.232	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.232), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan merasa pencahayaan di ruangan masih kurang terang	0.497	0.232	Valid
2	Perusahaan sudah memberikan pencahayaan yang cukup	0.495	0.232	Valid
3	Perusahaan sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	0.645	0.232	Valid
4	Suasana ruang kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja	0.562	0.232	Valid
5	Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0.340	0.232	Valid
6	Perusahaan memiliki tenaga keamanan yang cukup	0.370	0.232	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
7	Perusahaan sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisingan	0.609	0.232	Valid
8	Karyawan merasa suasana yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	0.478	0.232	Valid
9	Karyawan mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	0.621	0.232	Valid
10	Peralatan kerja yang diberikan mampu menunjang pekerjaan	0.626	0.232	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.232), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.358	0.232	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.595	0.232	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.380	0.232	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.533	0.232	Valid
5	Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.660	0.232	Valid
6	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.462	0.232	Valid
7	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.685	0.232	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.614	0.232	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0.720	0.232	Valid
10	Karyawan sudah terbiasa dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya	0.488	0.232	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.232), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48683253
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.057
	Negative	-.058
Test Statistic		.058

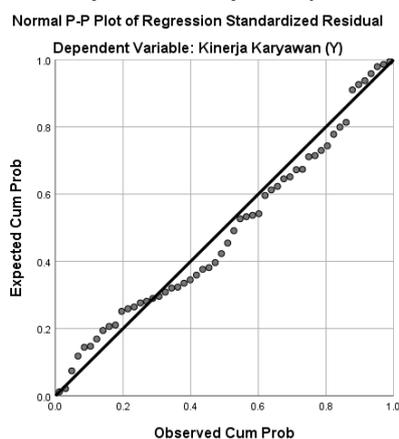
Asymp. Sig. (2-tailed)

.200^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.559	3.246		1.712	.091		
	Disiplin	.517	.088	.544	5.867	.000	.660	1.514
	Lingkungan kerja	.350	.097	.334	3.599	.001	.660	1.514

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,660 dan lingkungan kerja sebesar 0,660 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel disiplin sebesar 1,514 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,514 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.608	2.524	2.201

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,201 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.729	2.989		3.924	.000
	Disiplin	.702	.078	.739	9.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

a. Nilai konstanta sebesar 11,729 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 11,729 *point*.

b. Nilai koefisien regresi disiplin (X₁) sebesar 0,702 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,702 *point*.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.762	3.670		3.477	.001
	Lingkungan kerja	.683	.097	.651	7.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

a. Nilai konstanta sebesar 12,762 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,762 *point*.

b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,683 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X₁), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,683 *point*.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.559	3.246		1.712	.091
	Disiplin	.517	.088	.544	5.867	.000
	Lingkungan kerja	.350	.097	.334	3.599	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

- Nilai konstanta sebesar 5,559 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,559 *point*.
- Nilai disiplin (X_1) sebesar 0,517 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,517 *point*.
- Nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,350 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,350 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Lingkungan kerja	Kinerja
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	70	70
---	----	----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.608	2.524

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.539	2.736

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,739 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,9 % sedangkan sisanya sebesar $(100-73,9\%) = 26,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.415	3.082

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,651 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-65,1\%) = 34,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.608	2.524

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,619 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-61,9\%) = 38,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.729	2.989		3.924	.000
	Disiplin	.702	.078	.739	9.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,039 > 1,995)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.762	3.670		3.477	.001
	Lingkungan kerja	.683	.097	.651	7.072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,072 > 1,995)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bagian Pembiayaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas Di Tangerang Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.267	2	347.133	54.504	.000 ^b
	Residual	426.719	67	6.369		
	Total	1120.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Disiplin

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (54,504 > 2,740), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin

Total *mean* skor variabel disiplin adalah sebesar 3,83 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 20,1% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 45,4% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 32,0% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,0% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,4% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

2. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Total *mean* skor variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,73 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 16,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 43,4% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 37,3% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,1% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,6% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

3. Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

Total *mean* skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,86 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 19,9% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 48,1% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 30,3% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,7% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,729 + 0,702X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,739 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,739 atau sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (9,039 > 1,995). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Dalam Penelitiannya berkesimpulan Disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan persamaan regresi $14,736 + 0,635X$. Kontribusi pengaruh sebesar 78%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,329 > 1,984)$.

Penelitian yang dilakukan oleh Adi Kurbani (2018) Jurnal Media Wahana Ekonomika dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. Dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,459 atau 45,9% dan sisanya 54,1% dijelaskan oleh variabelvariabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,762 + 0,683X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,651 atau sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,072 > 1,995)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Iherwin Tri Munardi. Tjipto Djuhartono. Nur Sodik (2021) Jurnal Aristama Vol.1 No.2. ISSN: 2775-9695. Univeritas Pamulang dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT National Finance dalam penelitian berkesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 75,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,830 > 2,024)$.

Penelitian yang dilakukan Komarudin (2018) Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok. Dalam penelitian berkesimpulan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 97,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(43,450 > 2,004)$.

3. Pengaruh Disiplin (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,559 + 0,517 X_1 + 0,350 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,771 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,391 > 2,790)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, disimpulkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:66) menjelaskan bahwa paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gatot Kusjono (2021) Jurnal Ilmiah Mahasiswa, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong, dalam penelitiannya berkesimpulan Menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T -hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T -tabel (2.007) , dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05) . Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T -hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T -tabel.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari indikator absensi karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,729 + 0,702X_1$, nilai korelasi sebesar 0,739 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,039 > 1,995)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi

- 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari indikator persediaan kelengkapan kantor dengan persamaan regresi $Y = 12,762 + 0,683X_2$ nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,651 atau sebesar 65,1% sedangkan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,072 > 1,995$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 3. Disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari indikator absensi dan kelengkapan karyawan dengan persamaan regresi $Y = 26,023 + 0,485X_1 + 0,150X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,771 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($54,504 > 2,740$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Algifari (2018) *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*
- Coulter, Robbins, Stephen (2018) *Manajemen*. Jakarta Barat: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta Barat.
- Debby Endayani Safitri (2019) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam*, Jurnal Indikator Vol. 8 No. 2, ISSN: 2085-9996.
- Edwin B Flippo (2018) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta Barat.
- Ellya (2018) *Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Trans Info Media.
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes (2018) *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*. terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta Barat.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018) *Manajemen Pengembangan Manajemen*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Grasindo.
- Hasibuan, SP (2018) *Dasar-dasar Perbankan*. Haji Masagung, Jakarta Barat, 2018.
- Hery (2018) *Auditing dan Asurans*. Jakarta Barat. Grasindo.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka
- Jackson (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) *Manajemen*. Edisi kelima, Andi, Yogyakarta
- Malhotra N.K (2018). *Marketing Research An-Applied Orientation. International*. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta Barat.
- Nugraha, Agung (2018) *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian*,
- Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada..
- Safroni Ladzi (2018) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Aditya Media Publishing, Surabaya.
- Salam, Darma Setyawan (2018) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan, Jakarta Barat.

- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Barat: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian Sondang P, (2018) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta Barat.
- Simamora, Bilson (2018) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta Barat: PT. Gramedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2018) *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta Barat: Bumi Aksara
- Sudjana (2018) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno, Edy (2019) *Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Surabaya.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta Barat: PT. Raja Grafindo Persada.