

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BENGKULU CABANG MUKOMUKO

Zusmawati¹, Zolmi^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

Corresponding Author's e-mail : zusmawati@akbpstie.ac.id¹, zolmijhoo@gmail.com^{2*}

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 1, No. 11 November 2023

Page: 1311-1321

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.1005>

Article History:

Received: October, 23 2023

Revised: November, 05 2023

Accepted: November, 10 2023

Abstract : The purpose of this study was to examine the effect of the variables of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank Bengkulu Mukomuko Branch. Data collection by distributing questionnaires to 31 respondents using saturated sampling technique, where all members of the population are sampled, using data processing techniques validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression testing and test t with the help of the SPSS application. The results of the study show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Bengkulu, Mukomuko branch, and the work environment have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank Bengkulu Mukomuko Branch.

Keywords : Employee Performance, Work Discipline, Work Environment.

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Cabang Bengkulu Mukomuko. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, menggunakan teknik pengolahan data uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda dan uji t dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu, cabang Mukomuko, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal terpenting yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan keberlanjutan dari perusahaan tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2008), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja

karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2004), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan survey awal peneliti lakukan di PT. Bank Bengkulu Cabang Muko-Muko diperoleh data absensi karyawan dengan uraian tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Persentase Kehadiran Karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Muko-Muko Periode Januari-Desember Tahun 2020

Bulan	Persentase Kehadiran (%)
Januari	98,02%
Februari	96,78%
Maret	93,80%
April	85%
Mei	91,08%
Juni	94,81%
Juli	89,90%
Agustus	85,07%
September	88,91%
Oktober	90,98%
November	97,92%
Desember	90,80%

Sumber: PT. Bank Bengkulu Cabang Muko-Muko

Dari tabel tersebut terlihat angka kehadiran karyawan di PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko dimana tingkat kehadiran karyawan berfluktuatif dan cenderung mengalami penurunan. Persentase kehadiran karyawan yang paling rendah terjadi pada bulan April yaitu 85% angka kehadiran. Selain itu tingkat kehadiran karyawan selama tahun 2020 tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan telah menetapkan tingkat kehadiran karyawan sebesar 100% setiap bulannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh hasil Variabel Disiplin kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.389 > 2.009$). Artinya disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.498. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja teratur yang dapat mencapai prestasi kerja (kinerja). Secara teoritis perilaku disiplin mengendalikan keteraturan kerja karyawan dan mengarahkan karyawan bekerja sesuai SOP yang berlaku dengan demikian akan tercapai hasil kerja yang telah ditetapkan

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins dalam Manik&Syafrina (2018) lingkungan kerja adalah lembaga lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum

adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Husain., 2018) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) diperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ $0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.

Bank Bengkulu menyadari bahwa kinerja karyawan sebagai penentu dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat dan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat, kinerja karyawan yang terus meningkat memegang peranan penting dalam pencapaian kerja di bank. Jadi berdasarkan teori dan didukung oleh penelitian sebelumnya, maka saya tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko**”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data Cross Section yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. Data yang survei Cross Section di mana data dikumpulkan tidak lebih dari sekali dalam periode perhitungan harian/ mingguan/bulanan untuk menjawab pertanyaan dari survei. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011). Penelitian ini menggunakan sumber data Data primer, dalam mengolah data menggunakan data primer dimana data yang diperoleh secara langsung melalui pembicaraan beredar daftar pernyataan (kuesioner), yang akan diisi oleh responden dalam bentuk pertanyaan / pernyataan mengenai pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh Pegawai Bank Bengkulu Cabang Mukomuko yang berjumlah 31 pegawai. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel adalah kuesioner.

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap	Wibowo, (2012)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
2.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Sanksi Hukum 3. Ketegasan 4. Hubungan kemanusiaan	Rivai, (2012)
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi.	1. Tempat 2. Peralatan 3. Proses Kerja	Robbins, (2003)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja	Corrected Item Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,529	0,361	Valid
Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,804	0,361	Valid
Kemampuan saya bekerja sesuai dengan keahlian yang sama miliki	0,453	0,361	Valid
Sanksi hukuman yang diberikan sesuai tingkat kesalahan yang dilanggar	0,822	0,361	Valid
Sanksi hukum yang diberikan diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan	0,686	0,361	Valid
Sanksi hukum diberlakukan pada semua karyawan	0,467	0,361	Valid
Ketegasan dalam mengambil	0,559	0,361	Valid

keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan			
Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh pegawai	0,826	0,361	Valid
Karyawan sangat membutuhkan pimpinan yang tegas terhadap bawahannya	0,615	0,361	Valid
Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik	0,633	0,361	Valid
Sikap saling menghormati antara pemimpin dan para pegawai	0,585	0,361	Valid
Sesama pegawai harus saling menghargai dan bekerja sama	0,698	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel 3 hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja yang dirancang dengan 12 item pernyataan, secara keseluruhan item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,361.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja	Corrected Item Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,880	0,361	Valid
Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0,569	0,361	Valid
Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,616	0,361	Valid
Perlengkapan penenrangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,826	0,361	Valid
Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	0,799	0,361	Valid
Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0,423	0,361	Valid
Adannya petugas keamanan dilingkugan kantor, membuat saya	0,861	0,361	Valid

bekerja sangat baik			
Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan	0,589	0,361	Valid
Hubungan sesame rekan kerja sangat harmonis	0,894	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel 4 hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja yang dirancang dengan 9 item pernyataan, secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,361.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan	Corrected Item Total Correlation	Batas Nilai	Keterangan
Saya merasa mampu melampaui target yang telah ditetapkan	0,496	0,361	Valid
Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan saya	0,717	0,361	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang telah ditetapkan	0,786	0,361	Valid
Saya merasa bahwa hasil kualitas kerja saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0,652	0,361	Valid
Kualitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari pegawai lain	0,784	0,361	Valid
Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,490	0,361	Valid
Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu	0,630	0,361	Valid
Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal	0,625	0,361	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,507	0,361	Valid
Saya bekerja sesuai dengan tujuan kerja	0,650	0,361	Valid
Saya bekerja sesuai dengan SOP kerja	0,842	0,361	Valid
Saya merasa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	0,497	0,361	Valid
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab	0,486	0,361	Valid

Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri	0,453	0,361	Valid
Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	0,839	0,361	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel 5 hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan yang dirancang dengan 15 item pernyataan, secara keseluruhan item pertanyaan sudah bernilai valid, hal ini ditunjukkan oleh nilai *corrected item total correlation* > 0,361.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,907	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,918	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,916	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan data Tabel 6 hasil pengujian masing-masing variabel secara keseluruhan semua item pertanyaan sudah bernilai reliabel, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) di atas 0,700.

Tabel 7
Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,397	0,05	Terdistribusi Normal
Lingkungan Kerja	0,867	0,05	Terdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0,999	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai *asymp.sig* > 0,05 untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* data tersebut terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	1,365	0,732	Bebas Gejala Multikolineritas
2	Lingkungan Kerja	1,365	0,732	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

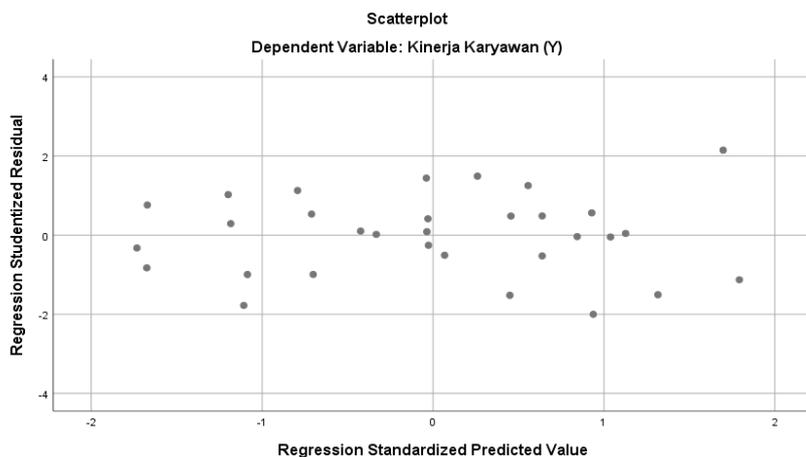
Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada tabel 8 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan masing-masing variabel independen dengan nilai *VIF* < 10. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0,196	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Lingkungan Kerja	0,725	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja $0,196 > 0,05$ dan lingkungan kerja $0,725 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua nilai variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Berdasarkan garis plot di atas menunjukkan plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Terikat	Konstansta Dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstansta (α)	13,773
	Disiplin Kerja (X_1)	0,510
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,526

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 10 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,773 + 0,510 X_1 + 0,526 X_2$$

Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 13,773 yang berarti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan sudah mencapai 13,773 satuan.

1. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,510. Hal ini berarti apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,510 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,526. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,526 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Tabel 11
Hasil Analisis Uji T

No	Variabel Penelitian	Signifikansi	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,037	0,05	H1 Diterima
2	Lingkungan Kerja	0,016	0,05	H2 Diterima

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS Th.2022

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada tabel 11 hasil uji t parsial, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari tabel di atas terlihat bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 2,186 dengan nilai sig sebesar 0,037. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, df (31-2) = 29. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $2,186 > t$ tabel 2,045, dan nilai sig $0,037 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari tabel di atas terlihat bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi positif dengan nilai t hitung sebesar 2,560 dengan nilai sig sebesar 0,016. Jika dibandingkan dengan (t tabel, sig 0,05, df (31-2) = 29. Maka dapat terlihat bahwa dengan nilai t hitung $2,560 > t$ tabel 2,045, dan nilai sig $0,016 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H_1) **diterima**.

Hal ini dapat menunjukkan tingginya disiplin kerja dari karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu juga, semakin rendah atau kurangnya disiplin kerja dari karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Taufiq, 2012), mengemukakan disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Sedangkan menurut Sahanggamu dan Mandey (2015) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Diperkuat oleh (Yudiasra & Darma 2015), disiplin tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun disiplin menunjukkan karakteristik dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan penelitian di atas maka hipotesis dari penelitian ini

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. Maka dalam penelitian ini hipotesis Kedua (H_2) **diterima**.

Hal ini bermakna bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah berkaitan erat, apabila lingkungan kerja seorang karyawan dalam bekerja sangat tinggi, maka dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan baik juga sangat tinggi, sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan pencapaian kerja yang dihasilkannya. Apabila lingkungan kerja karyawan rendah, akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan serta kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Halim (2012), lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu mempengaruhi bagi para karyawan untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Syafrina (2018), lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bengkulu Cabang Muko-Muko, maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Variabel disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,037 < 0,05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko maka kesimpulannya yaitu hipotesis pertama diterima.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,016 < 0,05$. Artinya ditemukan dalam penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu Cabang Mukomuko maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiroso, Jajang dan Mulyanto. 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). European Journal of Business and Management Vol.7, No.36, 2015 hal. 86-95.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2003). Perilaku dalam Organisasi, (Terjemahan Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot T.E,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 79-98.
- Mangkunegara, A.P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. Daya Saing, 4(1): 10–16
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Jilid 1, Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S & Burhan, U. (2009). Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2(4)
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.).
- Sutrisno, Edy. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Wibowo, (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada
- Yudiasra, P. P., & Darma, G. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 151-17