

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK KCP PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

Febi Nuraeni¹, Budhi Prabowo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ febynuraini01@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02034@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu, South Jakarta. The method used is quantitative analysis. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 63 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline and the work environment have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.280 + 0.336X1 + 0.498X2$. The coefficient of determination has a simultaneous effect of 72.9%. Partially testing the hypothesis obtained a work discipline figure (X1) of $t_{count} > t_{table}$ ($11.544 > 1.670$). So H_0 is rejected and H_{a1} is accepted. This means that there is a positive and significant influence between the work discipline variable (X1) on employee performance (Y). Work environment (X2) is $t_{count} > t_{table}$ ($11.544 > 1.670$). So H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a positive and significant influence between work environment variables (X2) on employee performance (Y). Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($80.564 > 3.15$). Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that work discipline (X1) and work environment (X2) together have a positive effect on employee performance (Y).

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,280 + 0,336X1 + 0,498X2$. Koefisien determinasi berpengaruh secara simultan 72,9%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh angka disiplin kerja (X1) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,544 > 1,670$). Maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X2) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,544 > 1,670$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($80,564 > 3,15$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3

diterima, artinya disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara xiositiv – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:13) yaitu manusia memiliki kemampuan terpadu yang dicirikan dengan pola pikir serta daya fisik yang baik. Perilaku dan watak sumber daya manusia berasal dari lingkungannya sedangkan prestasi dan disiplin kerja berasal dari keinginan pada dirinya sendiri.

Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan asset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang professional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyakinan maupun sikap dari karyawan.

Selain sumber daya manusia hal lain yang menjadi perhatian sebuah perusahaan yaitu mengenai disiplin kerja. Menurut Bejo Siswanto (2019:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan memiliki karyawan yang mempunyai sikap disiplin tinggi, perusahaan tentu akan mencapai tujuannya dengan sangat mudah.

Disamping disiplin kerja, lingkungan kerja juga sebagai salah satu aspek yang penting bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyaman dan kebosanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja sehingga individu lebih cenderung bermalas-malasan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang menurun.

Menurut Nitisemito (2018:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan memberikan kenyamanan akan meningkatkan kinerja yang semakin baik.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang bagus agar memberikan sumbangsih secara optimal bagi perusahaan. Adapun menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan point penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan suatu perusahaan makan akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian penulis pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu yang beralamat di Jl. Raya Pasar Minggu KM 17 No 64 Kelurahan Kalibata Kecamatan Pancoran Kota Jakarta Selatan 12740 mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja. Terdapat masalah mengenai disiplin kerja ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan, dapat ditandai dengan adanya peraturan perusahaan yang tidak konsisten dalam menerapkan kedisiplinan bagi karyawan. Selain disiplin kerja lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam perusahaan, suasana lingkungan kerja di PT Bank Central Asia KCP

Pasar Minggu yaitu kondisi ruangan yang sempit dan tata letak ruangan yang tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti adanya mesin hitung uang yang berdekatan dengan meja customer service, saat teller menghitung uang dengan mesin menimbulkan suara bising sehingga mengganggu pembicaraan customer service dengan nasabah. Letak mesin fotocopy dan printer yang sulit dijangkau ketika akan digunakan karena posisi yang sempit. Kedua hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan dalam melayani nasabah. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain masalah diatas, dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.

Permasalahan terkait disiplin kerja sering kali terjadi pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini tentu membuat kinerja karyawan dalam hal pelayanan terhadap nasabah menurun karena kurangnya kedisiplinan yang diterapkan manajemen perusahaan dan kurangnya sikap disiplin dari para karyawan.

Berikut ini table tingkat kehadiran kerja dalam program kegiatan kerja PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Tabel 1.1

Data Kehadiran PT Bank Central Asia Tbk

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Presentase %
			Terlambat	Izin	Alpha	
2021	65	240	11	14	13	84,2%
2022	63	240	16	13	15	81,7%
2023	63	240	19	21	13	77,9%

Sumber : PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan 2024

Berdasarkan pada tabel kehadiran menunjukkan absensi karyawan pada PT Bank Central Asia masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah. Dapat diketahui tingkat kehadiran di tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi setiap tahunnya yang terlambat, izin, maupun tanpa keterangan dari tahun ke tahun secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana data absensi tertinggi pada tahun 2023 sebesar 77,9%. Sedangkan yang paling rendah, ada pada tahun 2021 sebesar 84,2%. Punishment atau hukuman yang kurang tegas dari perusahaan, membuat karyawan merasa hal tersebut tidak melanggar peraturan perusahaan

sehingga karyawan tetap sering melakukan hal tersebut. Data absen karyawan yang meningkat pada tahun 2022, menunjukkan bahwa adanya permasalahan disiplin karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk dalam peningkatan kinerja. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan tersebut perlu mendapatkan perhatian karena menyangkut disiplin dan kinerja yang ada saat ini.

Selain disiplin salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut NitiseMITO (2019:183) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut sutrisno (2018:144) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat membantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Dari berbagai pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan lingkungan kerja dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Berikut data hasil pra survey terhadap 63 karyawan yang ada dalam lingkungan kerja pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
 Data Lingkungan Kerja pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu
 Jakarta Selatan

No	Aspek Lingkungan Kerja	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Karyawan
1	Pencahayaannya	Pencahayaannya di tempat kerja sudah memadai	21	33%	42	67%	63
2	Warna	Kondisi warna ruangan kerja yang nyaman membuat karyawan selalu giat dalam bekerja	31	50%	32	50%	63
3	Udara	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	23	37%	40	63%	63
4	Suara	Merasa suasana ditempat kerja nyaman karena jauh dari kebisingan	30	47%	33	53%	63

Sumber : PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan 2024

Berdasarkan tabel data lingkungan kerja diatas dapat dilihat hasil survey lingkungan kerja menunjukan bahwa 67% karyawan merasa pencahayaan kurang memadai. 50% karyawan merasa belum focus kerja karena penggunaan warna ruangan yang membuat pegawai menjadi focus bekerja dengan nyaman. 63% karyawan merasa suhu udara yang ada diruangan kerja kurang nyaman. 53% karyawan merasa bahwa suasana pekerjaan jauh dari kata nyaman karena kebisingan, dapat dilihat bahwa masih banyaknya dari total 63 responden yang menjawab pernyataan tidak baik. Dengan demikian peneliti memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada PT Bank Central Asia Tbk kurangnya atau rendahnya lingkungan kerja seperti cahaya, warna, udara, dan suara membuat karyawan dalam melakukan pekerjaannya terganggu yang ada sehingga dimungkinkan menimbulkan permasalahan yang akan berpengaruh pada pencapaian kinerjanya yang belum optimal.

PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten, inisiatif, secara efektif sekaligus memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Kinerja karyawan memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan ada beberapa masalah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya beban kerja

dan kepuasan kerja. Dari hasil yang dilakukan, perihal kinerja pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu menunjukkan hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu periode tahun 2022 :

Tabel 1.3
 Data Penilaian Kinerja Karyawan
 PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan

No.	Aspek Penilaian	Penilaian kinerja karyawan yang dicapai pertahun					
		2021		2022		2023	
		T	R	T	R	T	R
1.	Customer Growth						
	a. Individu	300	327	250	240	200	160
	b. Organisasi	100	118	100	95	100	75
2.	Customer Solutions	200	194	200	195	200	165
3.	Customer Engagement	200	187	200	175	150	145
4.	Digitalisasi	150	129	200	165	250	225
5.	Quality Service	50	50	50	50	100	67
Total		1000	1005	1000	920	1000	837
Persentase			100,5%		92%		83,7%

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat kinerja karyawan dalam hal pelayanan kepada nasabah yang dilakukan pada PT Bank Central Asia KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan. Dapat diketahui bahwa persentase hasil penilaian kinerja karyawan di PT Bank Central Asia KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Karena persentase hasil kinerjanya cenderung turun Dimana pada tahun 2021 persentase kinerja berjumlah 100,5%, pada tahun 2022 terdapat persentase 92% dan di tahun 2023 terdapat persentase 83,7%. Dari tahun 2022 hingga tahun 2023 mengalami penurunan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan agar mencapai predikat sangat baik. Data ini juga menunjukkan bahwa penilaian karyawan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Central Asia KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rahmi, Hermawati, Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 8 ISSN NO 2339- 0689. No. 1 Tahun 2020 <https://openjournal.unpam.ac.id> Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan.

Lia Asmalah, Nadia Rachma Maulina, Kreatif Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang Vol 1 No. 1 Tahun 2019 <https://openjournal.unpam.ac.id> Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Sumber Prima Elektronik Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis Hasil penelitian menunjukkan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier serta dari hasil pengujian hipotesis yang dihasilkan.

Ekhsan, Vol 13 No 1 (2019) ISSN 1978-2586, Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Optimal Unisma Bekasi Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Darmadi, Jurnal Ilmiah Manajemen forkamma Universitas Pamulang, 2020 Vol. 3 No. 3, Juli ISSN NO 2598- 9545 <http://openjournal.unpam.ac.id> Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan pengujian hipotesis Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Sembiring, Vol 13 No 1 (2020) ISSN 2654-8216, Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE Surya Nusantara <https://stiesuryanusantara.ac.id> Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif Hasil Penelitian menunjukkan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Medan.

Arianto, Kurniawan (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen SDM, JENIUS Vol.3 No.3 p ISSN:2581- 2769 e ISSN <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658388> Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Metode yang digunakan adalah deskriptif asosiatif Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki

pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja.

Abdul Hanafi, Zulkifli, Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan 2018 Vol. 7 No. 2. ISSN 2085-9996 <https://www.journal.unrika.ac.id> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada PT Alam Indah Semesta Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Liawati, Widowati Jurnal Arastrima Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 1 No. 2 Tahun 2021 <http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357> Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa Metode yang digunakan yaitu bersifat asosiatif dengan pendekatan kualitatif Hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa.

Shalahuddin, Jurnal Ilmiah STIE Widya Praja Tanah Grogol Kalimantan Timur 2017, Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-1127. E- ISSN 2502-7433 <https://ojs.uniska.bj.m.ac.id> Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang

diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas Disiplin Kerja (XI)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,843	0,248	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,355	0,248	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,788	0,248	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,707	0,248	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,854	0,248	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,829	0,248	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,871	0,248	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,885	0,248	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,827	0,248	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,822	0,248	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X1) semua dinyatakan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,248

Tabel 4.10

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,720	0,248	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,750	0,248	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,854	0,248	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,835	0,248	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,862	0,248	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,874	0,248	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,735	0,248	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,889	0,248	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,861	0,248	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,863	0,248	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) semua dinyatakan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,248

Tabel 4.11

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

NO	DAFTAR PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,903	0,248	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,811	0,248	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,913	0,248	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,847	0,248	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,631	0,248	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,903	0,248	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,783	0,248	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,745	0,248	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,903	0,248	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,862	0,248	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,248

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
,922	10

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X1) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha.

Tabel 4.13

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	N of Items
Alpha	
,947	10

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha.

Tabel 4.14

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (Y)

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

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai rhitung > ralpha

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83032773
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,088
	Negative	-,100
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,188 > 0,05. Dengan begitu maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,280	2,569		2,834	,006		
	Disiplin Kerja	,336	,109	,365	3,072	,003	,321	3,120
	Lingkungan Kerja	,498	,112	,527	4,441	,000	,321	3,120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin kerja sebesar 0,321 dan kualitas Disiplin kerja sebesar 0,321 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 3,120 serta Lingkungan Kerja sebesar 3,120 dimana nilai tersebut kurang dari 10,0. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

- 3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18

Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,854 ^a	,728	,720	3,89364	1,963

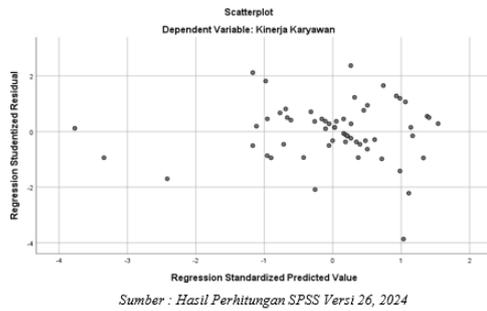
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,963 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,872	2,787		3,901	,000
	Disiplin Kerja	,735	,071	,800	10,402	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,872 + 0,735 X1$

Tabel 4.21

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,384	2,641		3,553	,001
	Lingkungan Kerja	,781	,068	,828	11,544	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,384 + 0,781$

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,280	2,569		2,834	,006
	Disiplin Kerja	,336	,109	,365	3,072	,003
	Lingkungan Kerja	,498	,112	,527	4,441	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.17, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,280 + 0,336 (X1) + 0,498 (X2)$$

Nilai konstanta sebesar 7,280 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,280 Point.

Nilai disiplin kerja (X1) 0,336 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,336 point.

Nilai lingkungan kerja (X2) 0,498 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,498 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,800**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	63
		N	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,800 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

▲ Tabel 4.25

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	63	63
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,828 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.26

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,720	3,89364

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

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,854 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,639	,634	4,451

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,639 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar (100-63,9%) = 36,1% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.28

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,681	4,154

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6 % sedangkan sisanya sebesar (100-68,6%) = 31,4% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.29

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,720	3,893

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

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,729 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar (100-72,9%) = 27,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.30

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,872	2,787		,000
	Disiplin Kerja	,735	,071	,800	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas bahwa nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X1) yaitu thitung > ttabel (10,402 > 1,670). Maka hal tersebut juga diperkuat dengan sig. < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan

Tabel 4.31

Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	
1	(Constant)	9,384	2,641		3,553	,001
	Lingkungan Kerja	,781	,068	,828	11,544	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu thitung > ttabel (11,544 > 1,670). Maka hal tersebut juga diperkuat dengan sig. < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Tabel 4.32

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2442,785	2	1221,393	80,564	,000 ^b
	Residual	909,627	60	15,160		
	Total	3352,413	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Dari tabel di atas, maka diperoleh Fhitung sebesar 80,564 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (63-2 = 61), diperoleh Ftabel 3,15. Maka hal ini menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel (80,564 > 3,15) dan nilai sig. < 0,05 atau 0,000 < 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H3 diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

- Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Maka hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh Thitung 10,402

1,670 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Angka koefisien determinasi sebesar 0,639 yang berarti Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan sebesar 63,9% sedangkan 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

- Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh Thitung 11,544 1,670 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Angka koefisien determinasi sebesar 0,686 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan sebesar 68,6% sedangkan 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
- Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dari hasil regresi $Y = 7,280 + 0,336X1 + 0,498X2$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 72,9% sedangkan 27,1% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil uji simultan (Uji F) yang menunjukkan nilai Fhitung 80,564 > Ftabel 3,15 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanafi, Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan 2018, Vol. 7 No. 2 ISSN 2085-9996.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Jurnal Ilmiah Manajemen forkamma Universitas Pamulang. 2020 Vol. 3 No. 3, Juli ISSN NO 2598
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. International

- Journal of Social Science and Business, 4(1), 144. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>
- [4] Dori Mitra Candana, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro saka Kecamatan Pancung Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi* 2018. Vol. 7 No. 1 ISSN 2301-5268
- [5] Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal Doktor Manajemen*, 4(1).
- [6] Lia Asmalah, Nadia Rachma Maulina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Sumber Prima Elektronik. *Proceedings Universitas Pamulang* Vol. 1 No. 1 Tahun 2019.
- [7] Liawati Widowati. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastrima Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2021.
- [8] Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 223–228.
- [9] Rahmi Hermawati. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 8 No 8 Tahun 2020
- [10] Shalahuddin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah STIE Widya Praja Tanah Grogot Kalimantan Timur* 2017, Vol. 1 No.
- [11] Sunarni Hamid. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53. *STIE Dharma Iswara Madiun*.