

## Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu

Hendri, S.E., M.M<sup>1</sup>, Rifda Chairani, S.E., M.M<sup>2</sup>  
[henkrakatau@gmail.com](mailto:henkrakatau@gmail.com)<sup>1</sup>, [rifkrakatau@gmail.com](mailto:rifkrakatau@gmail.com)<sup>2</sup>  
Program Manajemen, STIE Krakatau<sup>1,2</sup>

### Abstract

*Many factors affect employee performance, but in this study the authors examined the factors of discipline and work environment, because based on observations in the field these two factors are in accordance with the circumstances of the object under study.*

*The research carried out is a type of Descriptive Research. This type of research is research that intends to make a systematic, factual, and accurate description of the facts and characteristics of a particular population. The type of research used in this research is field research (field reseach), quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches. This study used 35 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where work discipline (X1) and work environment (X2) as independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable.*

*From the results of data processing, the answers to the hypotheses have been successfully found, namely as follows; there is an influence of work discipline (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 50.6%. There is an influence of work environment (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 41.3%. There is an influence of work discipline (X1) and work environment (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 54.6%.*

**Keywords:** Work discipline, work environment, performance

### Abstrak

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini penulis meneliti dari faktor disiplin dan lingkungan kerja, karena berdasarkan hasil observasi di lapangan kedua faktor tersebut sesuai dengan keadaan pada objek yang diteliti.

Penelitian yang dilaksanakan adalah jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 35 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dan 1 (satu) variabel terikat dimana disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 41,3%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja dapat membantu Kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan disiplin kerja yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik disiplin kerja yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap disiplin kerjanya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi Kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa baik Kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan disiplin kerja maka perlu diadakan penilaian kinerja. Memotivasi para pegawai dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Beberapa masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan: kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistisnya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung, dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia.

Kegagalan yang paling mencolok dari sistem penilaian kinerja adalah karena sistem yang sangat sederhana tidak mengakui realitas pekerjaan dan disiplin kerja. Seharusnya, penilaian kinerja dikaitkan dengan disiplin kerja sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik pegawai berkinerja sesuai dengan disiplin kerja. Sistem penilaian kinerja dapat membantu menemukan dan merumuskan aspek-aspek penting dari budaya dengan spesifikasi perilaku dan kompetensi yang dieprhikan untuk menyumbang keberhasilan organisasi, unit, kelompok, atau posisi. Jadi, sistem penilaian yang baik seharusnya digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan, mempengaruhi dan memperkuat disiplin kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan disiplin kerja yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi. Adanya disiplin kerja yang baik, biasanya dapat mempengaruhi Kinerja karyawannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja adalah suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam prilaku individu baik yang akam menentukan arah maupun daya tahan (*perintence*) tiap perilaku manusia yang di dalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan adalah disiplin kerja masih rendah terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat dan masih ada pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, lingkungan kerja yang diberikan pimpinan belum optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak mengerti dengan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai belum optimal, Kinerja karyawan menurun terlihat dari pekerjaan yang sering tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan.
3. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Way Kanan.

### Disiplin kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan

yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007: 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hasibuan (2008: 193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Fathoni (2006: 126) mengemukakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya “.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2008: 305) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut”.

Pengertian disiplin menurut Simamora (2004: 45) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut Sinungan (1997: 135) disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siagian (1996: 145), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Soejono (1997: 67), indikator pengukuran disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan; kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku
2. Tanggung jawab tanggung jawab terhadap pekerjaannya
3. Sanksi dan Hukuman; siap menerima sanksi dan hukuman jika melanggar peraturan yang berlaku
4. Teladan pemimpin; meneladani sikap pimpinan di kantor
5. Integritas; konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip

### **Lingkungan kerja**

Sedarmayanti (2007: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohari (2002:136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Saydam (2000; 54) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas- tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007: 57) adalah sebagai berikut:

1. Sarana Prasarana; segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat menunjang dalam melakukan aktifitas.
2. Penerangan; penerangan dalam ruangan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam beraktifitas.
3. Suhu udara; keadaan suhu udara dalam ruangan harus baik karena itu dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, jika suhu dalam ruangan panas maka karyawan akan kehilangan semangat bekerja.
4. Suara bising; suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
5. Penggunaan warna; masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
6. Ruang gerak yang diperlukan; suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
7. Keamanan kerja; Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.
8. Hubungan antar karyawan; hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan di lingkungan kerjanya

### **Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Yuli (2005:89) mengemukakan bahwa ” Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah Malthis dan Jackson (2006: 378) mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan oleh karyawan.”

Sedangkan menurut Ruky (2006: 15) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Mangkunegara (2008: 9) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja karyawan (Depdagri, 1989: 10) dalam dasar-dasar Kinerja karyawan adalah:

1. Kinerja karyawan adalah derajat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan elemen produksi.
2. Kinerja karyawan merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Secara umum kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh pegawai (aparatur). Menurut Dharma (2009: 103) indikator pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan dan kerja professional; karyawan memiliki kompetensi kerja dan bekerja dengan professional.
2. Bisa bekerjasama dengan tim; karyawan dapat bekerja sama dengan rekannya dalam melaksanakan/ menyelesaikan suatu pekerjaan (team work).
3. Memiliki inisiatif dalam bekerja; karyawan memiliki ide-ide cemerlang dan inovasi- inovasi khusus dalam bekerja.
4. Mampu mengambil keputusan yang tepat; memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap suatu pilihan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 35 orang pegawai. Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah 36 pegawai, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu

##### 1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	12.021	4.510			2.666	.012
	X1	.438	.145	.514		3.015	.005
	X2	.263	.160	.280		2.644	.110

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan kerja sebesar satu point, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,438$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,263$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Lingkungan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

##### 2. Uji Hipotesis Parsial Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 5,727$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,694, maka  $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,694$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ;  $H_0$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Jadi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 15,866 + 0,606X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 0, 606 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Disiplin kerja terhadap Kinerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.506	.491	3.08172

dimension0

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,506 \times 100\% = 50,6\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 50,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

### 3. Uji Hipotesis Parsial Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Lingkungan kerja terhadap Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(C	15.23	4.90		3.10	.00
	onstant)	2	5		5	4
	X2	.604	.12	.642	4.74	.00
			7		1	0

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 4,741$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,694, maka  $t_{hitung} = 4,741 > t_{tabel} = 1,694$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dapat diterima. Jadi variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

Persamaan regresi antara variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $Y = 15,232 + 0,604X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,604 point

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi lingkungan kerja terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.413	.394	3.36126

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,413 \times 100\% = 41,3\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis Simultan Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Kinerja karyawan (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.62	.000
Residual	279.545	31	9.018	4	a
Total	615.441	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} =$

3,305, pada taraf signifikan 5%, maka Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.516	3.00293

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

### 3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,711 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah = 50,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar = 5,727 dan  $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,694$ . Persamaan regresi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah sebesar  $Y = 15,866 + 0,606X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar = 0,606 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah sebesar 0,642, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar = 4,741 dan  $t_{hitung} 4,741 > t_{tabel} 1,694$ . Persamaan regresi antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu adalah sebesar  $Y = 15,232 + 0,604X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung} =$  memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,305$ , pada taraf signifikan 5% dengan  $Dk = 34$ . Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Koefisien Determinasi (KD) =  $R = 0,739^2 = 0,546 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang

Pembantu Pringsewu..

#### 4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

##### 4.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5,727, dan hasil  $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,694$ . Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah = 50,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.
2. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar = 4,741 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} 1,694$ . Besarnya Koefisien Determinasi antara Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 41,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung} =$  memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,305$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Koefisien Determinasi (KD) =  $R = 0.739^2 = 0,546 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu.

##### 4.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan arahan dan *punishment* bagi karyawan yang sering terlambat karena hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja menjadi kurang baik
2. Peningkatan Lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara menata ruang yang baik sehingga ruangan terlihat luas dan menarik
3. Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan membiasakan diri untuk membantu pekerjaan rekan yang memerlukan karena hal ini dapat meningkatkan Kinerja karyawan secara keseluruhan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Anoraga. 2006. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung. As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri*, Liberty. Yogyakarta.

Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.

Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Cetakan 7. Yogyakarta : Gajah Mada Press.

- Kreitner and Kinicki, 2005, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I.* (Terjemahan), Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Listianto dan Setiaji. Tanpa Tahun. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).* Jurnal Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkupraawira. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara *Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Di Bandung.* Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia,* Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, Kuncoro, Achmad, Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis).* Bandung. Alfabeta
- Ruky, Ahmad. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara Robbins, P. Stephen. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS.* Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS.* Yogyakarta : Andi. Sedarmayanti. 2007. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi.* Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Hendri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, BPFE, Yogyakarta
- Siagian, P, Sondang. 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi.* Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana.* Jakarta : Bumi Aksara Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian.* Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* BPFE, Yogyakarta Tampubolon. 2004. *Manajemen Organisasi.* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen.* Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS.* Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Yuli. 2005. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi.* Jakarta: Gunung Agung