

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia

¹ Maulid Yanti Baeha, ² Asmawarna Sinaga

^{1,2} STAI-Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

Corresponding author.

E-mail addresses: maulidabaeha@gmail.com

ABSTRACT

The focus of this research is to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. This type of research is quantitative research that emphasizes numerical data (numbers) processed using inferential statistical methods (analyzing the relationship between variables by testing hypotheses). The data source for this research was obtained directly from the answers to the questionnaires distributed to the research respondents, namely employees of PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Data analysis in this study used descriptive statistics, classical assumption tests, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis. The results of the study explain partially or simultaneously that there is a significant influence between work discipline and the work environment on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Work discipline and work environment affect the performance of employees at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Stabat KCP of 86.3%. This research also shows the direction of a positive relationship between work discipline and the work environment on employee performance, the better the work discipline the employee has and the more comfortable the work environment is, the employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat will also increase.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Fokus pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika inferensial (melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis). Sumber data penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang disebar kepada responden penelitian yakni karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah

Indonesia, Tbk KCP Stabat sebesar sebesar 86,3%. Penelitian ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat juga akan meningkat.

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

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini mengatakan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen maupun instansi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan (Arif et al., 2020).

Untuk menghadapi persaingan antara lembaga perbankan yang semakin ketat, sekarang ini telah dikembangkan dalam berbagai konsep pelayanan nasabah dengan tujuan untuk mempertahankan nasabah dan menjangkau nasabah-nasabah potensial (Harahap & Hafizh, 2020). Untuk menjawab tantangan di atas Bank Syariah berlomba-lomba meningkatkan pelayanan dengan sangat menonjol dengan mengoptimalkan kemampuan komparatifnya serta menyiapkan diri untuk meningkatkan kemampuan bersaing melalui perbaikan kepada nasabahnya. Sementara tuntutan dari nasabah semakin kritis. Nasabah menginginkan adanya pelayanan yang cepat, baik dan ramah tamah (Saleh & Utomo, 2018).

Perkembangan yang begitu cepat dari industry keuangan dan perbankan syariah saat ini masih membutuhkan Sumber Daya Insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis tentang ekonomi Islam tersebut (MA Harahap, 2021). Perkembangan praktik ekonomi Islam dalam berbagai aspeknya yang begitu pesat membutuhkan supply Sumber Daya Insani (SDI) yang unggul dalam menjaga dan meneruskan eksistensi ekonomi Islam di dunia (Suryadharma et al., 2016).

Kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Jufrizen & Hadi, 2021). Kerena hal inilah sudah sepantasnya perusahaan melakukan hal-hal yang dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mendapatkan output yang maksimal dan memperoleh laba yang lebih besar.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit yang lebih besar. Keberhasilan dengan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi (Ferawati, 2017). Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau

perusahaan tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Prayogi, 2016). Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik (Arisanti et al., 2019).

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Ekhsan, 2019). Disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Apabila kedisiplinan sudah tidak dihiraukan maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, sebaliknya apabila kedisiplinan ditaati maka produktivitas kerja meningkat. Karena untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan adanya indikator disiplin yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh sistem pendisiplinan dalam sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak dapat meningkat sama sekali. Dengan demikian perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maupun motivasi atau dorongan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya (Irwan et al., 2017).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi, adalah kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karena apabila karyawan tersebut bekerja di lingkungan yang baik maka menimbulkan rasa nyaman di dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik, atau asset fisik yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya.

Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa, membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya minimnya keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, semangat kerja, dan kenyamanan dalam bekerja. Bekerja di lingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja bahkan pimpinan perusahaan memperlakukan semua karyawan sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan serta kinerja organisasi.

Lingkungan kerja mempengaruhi suasana hati dan semangat seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dapat memberikan dampak yang positif pada kesehatan karyawan, dan pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan atau berdampak pada konsistensi kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan, selain itu lingkungan kerja memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya (Kim & Jang, 2020).

Salah satu Bank yang menerapkan disiplin kerja yang ketat adalah PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Bank ini sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan bagi kepuasan dan loyalitas nasabah ditengah-tengah persaingan antar Bank yang semakin ketat. Selain itu di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat juga berusaha semaksimal mungkin menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut antara hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti secara pengaruh antar variabel. lokasi penelitian dilakukan yaitu di PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 12 orang, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir di dominasi oleh tamatan S1 sebanyak 16 orang dan tamatan SMA sebanyak 4 orang. Instrumen yang digunakan peneliti di dalam pengumpulan data adalah angket (kuesioner) yang dibagikan kepada responden untuk membentuk konstruk variabel. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier untuk mengungkap pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat. Hasil jawaban responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel lampiran:

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Sebelum menentukan sebuah angket valid atau tidak, terlebih dahulu harus diketahui nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai r_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22. Berikut rumus untuk mencari nilai r_{tabel} :

$$r_{tabel} = r (\alpha/2; n-k-1)$$

α : Nilai Signifikansi

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai r_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$r_{tabel} = r (\alpha/2; n-k-1)$$

$$r_{tabel} = r (0,05/2; 20-2-1)$$

$$r_{tabel} = r (0,025; 17)$$

$$r_{tabel} = 0,4555 \text{ (lihat tabel distribusi tabel } r \text{ pada lampiran)}$$

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas angket dengan menggunakan program SPSS 22 yang dilakukan penelitian kepada 22 responden dengan jumlah item pertanyaan 6 untuk variabel X_1 , 6 untuk variabel X_2 dan 6 untuk variabel Y . Hasil yang diperoleh adalah:

Tabel 4.5 Ringkasan Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0,05 ; n$ $= 20$	Keputusan
Disiplin Kerja (X_1)			
1	0,479	0,4555	Valid
2	0,736	0,4555	Valid
3	0,920	0,4555	Valid
4	0,619	0,4555	Valid
5	0,714	0,4555	Valid
6	0,622	0,4555	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)			
1	0,793	0,4555	Valid
2	0,904	0,4555	Valid

3	0,888	0,4555	Valid
4	0,845	0,4555	Valid
5	0,792	0,4555	Valid
6	0,781	0,4555	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,921	0,4555	Valid
2	0,866	0,4555	Valid
3	0,853	0,4555	Valid
4	0,905	0,4555	Valid
5	0,887	0,4555	Valid
6	0,827	0,4555	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item nilainya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,4555 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Ringkasan Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Yang Diisyaratkan</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	77%	> 60 %	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	80,5%	> 60 %	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	80,8%	> 60 %	Reliabel

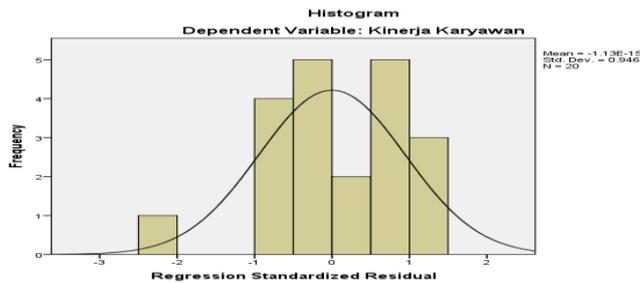
Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel Disiplin Kerja (X₁) yaitu 77 % > 60%, variabel Lingkungan Kerja (X₂) yaitu 80,5% > 60%, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 80,8% > 60%. Maka setiap variabel yang diujikan reliabel atau konsisten, memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2. Uji Normalitas

- a. Uji Grafik Histogram

Gambar 1: Grafik Histogram

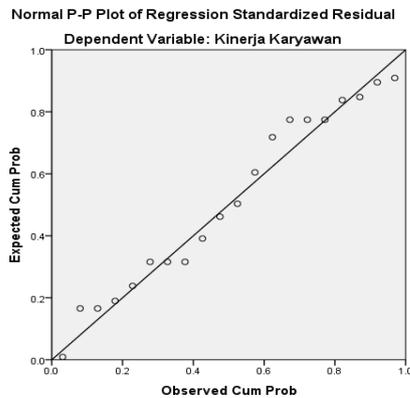


Sumber: Data Diolah

Berdasarkan gambar diatas histogram *Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal atau data berdistribusi normal.

b. Uji Grafik P-P Plot

Gambar 4.3 Grafik P-P Plot



Sumber: Data Diolah

Berdasarkan grafik diatas, titik-titik mengikuti atau merapat ke garis diagonal maka data dalam penelitian ini normal atau berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu harus diketahui nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

α : Nilai Signifikansi

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2: n-k-1)$$

$$t_{tabel} = t(0,05/2: 20-2-1)$$

$$t_{tabel} = t(0,025: 17)$$

$$t_{tabel} = 2,10982 \text{ (lihat tabel distribusi tabel t pada lampiran)}$$

Setelah mengetahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya mencari t_{hitung} . Pada penelitian ini t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 22. Berikut nilai t_{hitung} setelah penulis melakukan pengolahan data menggunakan program komputer SPSS 22 :

Tabel 4.7 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	10.621	3.305		.3213	.005	
Disiplin Kerja	.806	.148	.596	.441	.000	1.669
Lingkungan Kerja	.566	.141	.438	.003	.001	1.669

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

1) Uji t Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil yang didapat pada tabel 4.7 variabel Disiplin Kerja (X_1) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,441 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan $H_a 1$ diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

2) Uji t Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil yang didapat pada tabel 4.7 variabel Variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,003 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan $H_a 2$ diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

b. Uji F

Uji F_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya atau untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Adapun cara pengujian dalam uji F ini, yaitu dengan menggunakan suatu tabel yang disebut dengan Tabel ANOVA (*Analysis of Variance*) dengan melihat nilai signifikansi ($Sig < 0,05$ atau 5 %).

Rumus/Dasar pengambilan keputusan Uji F:

- 1) Jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) Jika nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Sebelum melakukan uji F, terlebih dahulu harus diketahui nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS 22. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

- n : Jumlah Sampel Penelitian
 k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai F_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

$$F_{tabel} = F(2; 20-2)$$

$$F_{tabel} = F(2; 18)$$

$$F_{tabel} = 3,55 \text{ (lihat tabel distribusi tabel F pada lampiran)}$$

Tabel 4.8 Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	164.335	2	82.168	61.091	.000^b
Residual	22.865	17	1.345		
Total	187.200	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 nilai F_{hitung} diperoleh 61,091 dengan tingkat signifikansi 0,00 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,091 > 3,55$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Sehingga dapat disimpulkan H_a 3 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

c. Uji Adjusted r square (R^2_{adj})

Koefisien determinasi atau R square (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

Selengkapnya mengenai hasil uji Adj R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9 Uji Adjust R square (R^2 adj)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.937 ^a	.878	.863	1.160	1.289

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Besarnya angka adjusted r square adalah 0,863 atau sebesar 86,3%. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat sebesar 86,3%, sedangkan sisanya sebesar 13,70 % ($100\% - 86,3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, gaji, kompensasi, dll.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	IF
(Constant)	10.621	3.305		3.213	.005		
Disiplin Kerja	.806	.148	.596	.441	.000	.599	.669
Lingkungan Kerja	.566	.141	.438	.003	.001	.599	.669

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.14, maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -10,621 + 0,806X_1 + 0,566X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

Dimana:

- 1) Konstanta sebesar -10,621 artinya jika Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya yaitu sebesar -10,621. Maksudnya adalah apabila karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat tidak memiliki disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja tidak sesuai dan nyaman maka kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat untuk bekerja mengalami penurunan sebesar 10,621%.
- 2) Koefisien regresi variabel harga (X₁) sebesar 0,806; artinya ketika variabel Disiplin Kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat akan mengalami kenaikan 0,806%.
- 3) Koefisien regresi variabel harga (X₂) sebesar 0,566; artinya ketika variabel Lingkungan Kerja (X₂) mengalami kenaikan 1 maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat akan mengalami kenaikan 0,566%.
- 4) Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau sejalan antara Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah dan lingkungan kerja maka tidak nyaman maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat akan menurun.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan software SPSS 22 secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,441 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan Ha 1 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja yang ada pada diri setiap karyawan. Karena disiplin kerja merupakan wujud tanggung jawab dan kecintaan karyawan pada pekerjaannya, semakin besar disiplin kerja maka memicu kinerja karyawan kearah yang positif begitupun sebaliknya.

Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan atau kelompok. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan software SPSS 22 secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,003 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan H_0 2 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat.

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya lingkungan kerja yang nyaman yang diberikan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat kepada karyawannya. Karena lingkungan yang tenang dan nyaman akan menaikkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan efektifitas kerja.

Lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Penelitian ini juga menunjukkan arah hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan rendah dan lingkungan kerja maka tidak nyaman maka kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat akan menurun. Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat sebesar sebesar 86,3%, sedangkan sisanya sebesar 13,70 % ($100\% - 86,3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, gaji, kompensasi, dll.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,441 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,01 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,003 > 2,10982$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP Stabat, hal ini diperoleh dari uji f yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,091 > 3,55$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/g/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 11–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Harahap, M. A., & Hafizh, M. (2020). Pengaruh Pembiayaan Bank Syariah, Suku Bunga dan GDP Terhadap Uang Beredar di Indonesia. *Al-Sharf Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 64–86. <https://doi.org/10.30596/al-sharf.v>
- Irwan, Gunawan, & Munir, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERMATA BANK MAKASSAR The Influence of Work Discipline, Career Development, and Compensation to Employees Performance at the Permatatabank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v2i2.58>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88(August 2019), 102513. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- Muhammad Arfan Harahap. (2021). *Lembaga Keuangan Nonbank (LKNB)*. Insan Cendekia Mandiri. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Prayogi, M. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670. <https://doi.org/https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT . BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(2), 335–358. <file:///C:/Users/HP/Downloads/14155-1-37104-1-10-20160313.pdf>