

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.XYZ KOTA JAKARTA BARAT

Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsari

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
ariyadin90@yahoo.com dan lenny.nawangsari@gmail.com

Abstrak. The research objective was to analyze the influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance at PT. XYZ, West Jakarta. This type of quantitative research uses saturated samples using all employees (43 employees). Methods of collecting data using observation, literature review and questionnaire. The analytical methods are validity and reliability, percentage descriptive analysis, classic assumption test, and multiple regression analysis using SPSS for Windows version 25. Conclusions in this study indicate that discipline and work environment influences positively on employee performance either partially or simultaneously. Suggestions for PT. XYZ, West Jakarta, among others, if work motivation is done professionally, employees can work productively which will improve discipline, a conducive work environment and overall employee performance

Keywords : Keywords: Motivation, Discipline, Work environment, employee performance

Abstrak. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ, Jakarta Barat. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan sampel jenuh menggunakan semua karyawan (43 karyawan). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, tinjauan pustaka dan kuesioner. Metode analisisnya adalah validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS untuk Windows versi 25. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Saran untuk PT. XYZ, Jakarta Barat, antara lain, jika motivasi kerja dilakukan secara profesional, karyawan dapat bekerja secara produktif yang akan meningkatkan disiplin, lingkungan kerja yang kondusif, dan kinerja karyawan secara keseluruhan

Kata kunci: Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. XYZ adalah salah satu perusahaan perbankan swasta yang ada di Indonesia dimana ruang lingkup kegiatan usaha PT. XYZ adalah bergerak di bidang perbankan dan jasa keuangan lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang diinginkan perusahaan dan memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan pada PT.XYZ, diantaranya: Masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat serta terlambat dalam mengikuti apel pagi, hal ini disebabkan lemahnya motivasi karyawan, sehingga kurang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kurangnya disiplin kerja karyawan yang terlihat Masih ada karyawan yang telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan Kurang kondusifnya lingkungan kerja. Sehingga dari fenomena tersebut mempengaruhi *Annual Achievement Report* setiap tahunnya menurun dari 2015 hingga 2017, angka *Annual Achievement Report* karyawan di PT XYZ terus menurun. Di tahun 2015, angka *Annual Achievement Report* karyawan dari 100 %, menurun menjadi 95% di tahun 2016, dan di tahun 2017 angka *Annual Achievement Report* karyawan menurun 85%.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis melakukan penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi *turnover intention* di PT XYZ.

KAJIAN TEORI

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Menurut Wibowo (2016:379) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Berkaitan dengan jenis-jenis motivasi, teori motivasi yang cukup populer dikalangan praktisi manajemen adalah Teori Herzberg atau sering disebut dengan *Two Factors Theory* berdasarkan pada “*motivators*” dan “*hygiene factors*” (Wibowo, 2016:323), bahwa hubungan seseorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu. Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Menurut Hasibuan (2014:193) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2014:194) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi yaitu : Tujuan dan Kemampuan, teladan pimpinan, balas Jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan Kemanusiaan.

Menurut Sedarmayanti (2015:26), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedarmayanti (2015:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : 1. Lingkungan Kerja Fisik dan 2. Lingkungan kerja non fisik

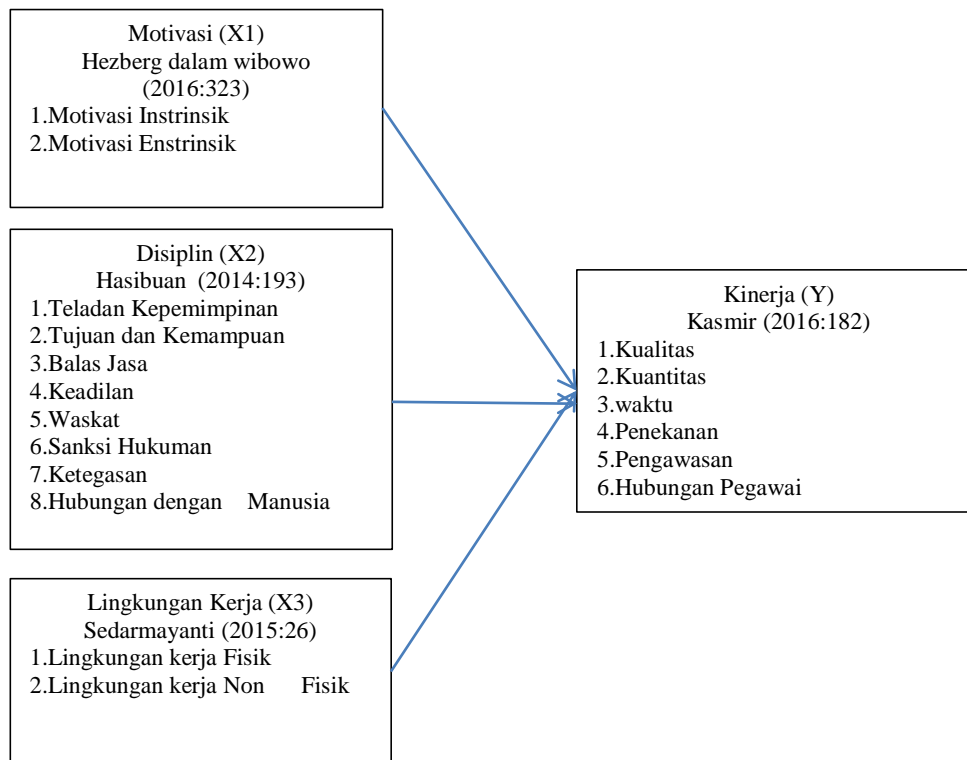
METODE

Jenis penelitian ini adalah statistik deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian diperoleh secara langsung dari keterangan para responden yang digali dengan cara observasi langsung di lapangan dengan menggunakan kuesioner sesuai variable yang diteliti. Kuesioner diukur dengan skala Likert dari 1 – 5, dimana 5 adalah jawaban sangat setuju dan 1 adalah jawaban sangat tidak setuju. Penelitian ini menggunakan metode analisis dengan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 43 karyawan.

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja 1 variabel dependen yaitu kinerja. Kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. kerangka pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Motivasi (X₁)

Dimensi	No	Indikator	Mean
Motivasi Intrinsik	1	Prestasi yang diraih	2.79
	2	Pengakuan orang lain	2.74
	3	Minat pada pekerjaan	2.93
	4	Tanggung jawab	2.98
	5	Peluang untuk maju	2.70
Motivasi Ekstrinsik	6	Gaji dan tunjangan	2.88
	7	Kondisi kerja	2.56
	8	Kebijakan Organisasi	2.84
Total	8	344	2.80
Percentage		100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2018)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 2,80 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Tidak Setuju / Tidak Puas”. Selain itu, dapat dilihat bahwa pernyataan motivasi item ke 4 memiliki rataan tertinggi 2,98 dengan pernyataan tanggung jawab (Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan). Sedangkan motivasi item ke 7 memiliki rataan terendah 2.56 dengan pernyataan kondisi kerja (Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman) masuk ke dalam kategori paling rendah menurut responden atau kurang baik.

Tabel 2. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Disiplin (X_2)

Dimensi	No	Indikator	Mean
Teladan Pimpinaan	9	Memotivasi dan mempengaruhi bawahan	3.00
	10	Bersikap adil dan Tegas	2.95
Tujuan dan kemampuan	11	Kejelasan tujuan pekerjaan	3.02
	12	Bekerja sesuai kemampuan	2.67
Keadilan	13	Sikap adil	2.95
Waskat	14	Pengawasan pimpinan	3.05
Sanksi hukuman	15	Pemahaman atas Peraturan kerja	2.88
Hubungan dengan manusia	16	Relationship	2.84
Total	8	344	2.92
Percentage		100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2018)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 2,92 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Tidak Setuju / Tidak Puas”. Selain itu, dapat dilihat bahwa pernyataan disiplin item ke 14 memiliki rataaan tertinggi 3,05 dengan pernyataan pengawasan pimpinan (Pimpinan yang aktif dalam melakukan pengawasan membuat saya lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan saya). Sedangkan disiplin item ke 12 memiliki rataaan terendah 2.67 dengan pernyataan bekerja sesuai kemampuan (Beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya) masuk ke dalam kategori paling rendah menurut responden atau kurang baik

Tabel 3. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesione Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Dimensi	No	Indikator	Mean
Lingkungan kerja fisik	17	Kelengkapan fasilitas kerja	3.00
	18	Kondisi Alat Kerja	2.93
Lingkungan kerja non fisik	19	Hubungan dengan atasan	3.05
	20	Hubungan dengan rekan kerja	2.79
	21	Keamanan Lingkungan	3.02
	22	Kenyamanan Lingkungan	3.09
Total	6	258	2.98
Percentage		100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2018)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 2,98 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Tidak Setuju / Tidak Puas”. Selain itu, dapat dilihat bahwa pernyataan Lingkungan kerja item ke 22 memiliki rataaan tertinggi 3,09 dengan pernyataan hubungngandengan rekan kerja (Saya merasa nyaman dengan rekan-rekan kerja). Sedangkan lingkungan kerja item ke 20 memiliki rataaan terendah 2.79 dengan pernyataan kenyamanan lingkungan (Lingkungan kerja menurut saya cukup nyaman dan kondusif) masuk ke dalam kategori paling rendah menurut responden atau kurang baik

Tabel 4. Deskripsi Data Hasil Pertanyaan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dimensi	No	Indikator	Mean
Kualitas	23	kesesuaian hasil kerja.	3.63
	24	Hasil kerja sesuai SOP	3.47
Kuantitas	25	Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan	3.49
	26	proses kerja	3.58
Waktu	27	Hasil kerja tepat waktu	3.44
Penekanan biaya	28	Menggunakan dan merawat peralatan	3.70
Total	6	258	3.55
Precentage		100.00%	

Sumber: Hasil analisa penulis (2018)

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil rata-rata dalam pernyataan ini adalah 3,55 yang artinya dalam interpretasi interval masuk kedalam kategori “Setuju / Puas”. Selain itu, dapat dilihat bahwa pernyataan kinerja item ke 28 memiliki rata-rata tertinggi 3,70 dengan pernyataan Menggunakan dan merawat peralatan (Karyawan mampu menekan anggaran perusahaan). Sedangkan kinerja item ke 27 memiliki rata-rata terendah 3,44 dengan pernyataan hasil kerja tepat waktu (Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan rapih, teliti dan tepat waktu) masuk ke dalam kategori paling rendah menurut responden atau kurang baik

Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Penelitian

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0.890	0.30	Valid
P2	0.845	0.30	Valid
P3	0.813	0.30	Valid
P4	0.895	0.30	Valid
P5	0.745	0.30	Valid
P6	0.871	0.30	Valid
P7	0.933	0.30	Valid
P8	0.927	0.30	Valid
P9	0.767	0.30	Valid
P10	0.801	0.30	Valid
P11	0.754	0.30	Valid
P12	0.742	0.30	Valid
P13	0.765	0.30	Valid
P14	0.754	0.30	Valid
P15	0.786	0.30	Valid
P16	0.805	0.30	Valid
P17	0.889	0.30	Valid
P18	0.905	0.30	Valid
P19	0.893	0.30	Valid
P20	0.916	0.30	Valid
P21	0.919	0.30	Valid
P22	0.891	0.30	Valid
P23	0.838	0.30	Valid
P24	0.823	0.30	Valid
P25	0.882	0.30	Valid
P26	0.864	0.30	Valid
P27	0.698	0.30	Valid
P28	0.884	0.30	Valid

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai r Hitung dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai pearson correlation positif dan lebih besar dari pada nilai r Tabel (0.30). Jadi disimpulkan bahwa setiap pertanyaan mengenai motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur dalam kuesioner yang ada dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel Penelitian

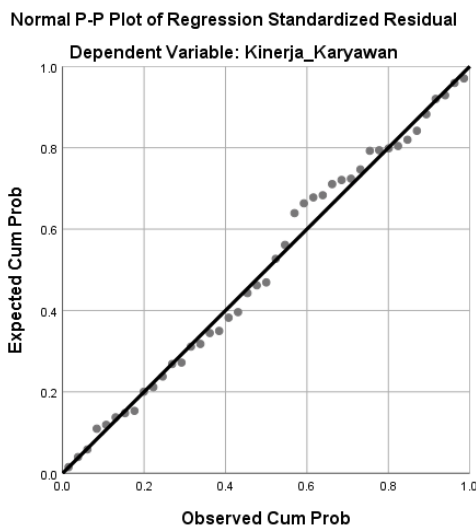
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
Motivasi	0.796	> 0.6	Reliable
Disiplin	0.785	> 0.6	Reliable
Lingkungan Kerja	0.815	> 0.6	Reliable
Kinerja Karyawan	0.805	> 0.6	Reliable

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh motivasi adalah sebesar 0.796, variabel disiplin adalah sebesar 0.785, variabel lingkungan kerja 0.815 dan variabel kinerja karyawan 0.805. sehingga dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0.6 dan hal ini menunjukkan bahwa semua variable adalah reliable. Dengan kata lain variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan reliable atau handal karena jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data

Data pada grafik histogram mengikuti garis normal, dan sebaran data pada grafik normal p-plot erletak di sekitar garis diagonal. Hal ini, bisa disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki **distribusi data yang normal**

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

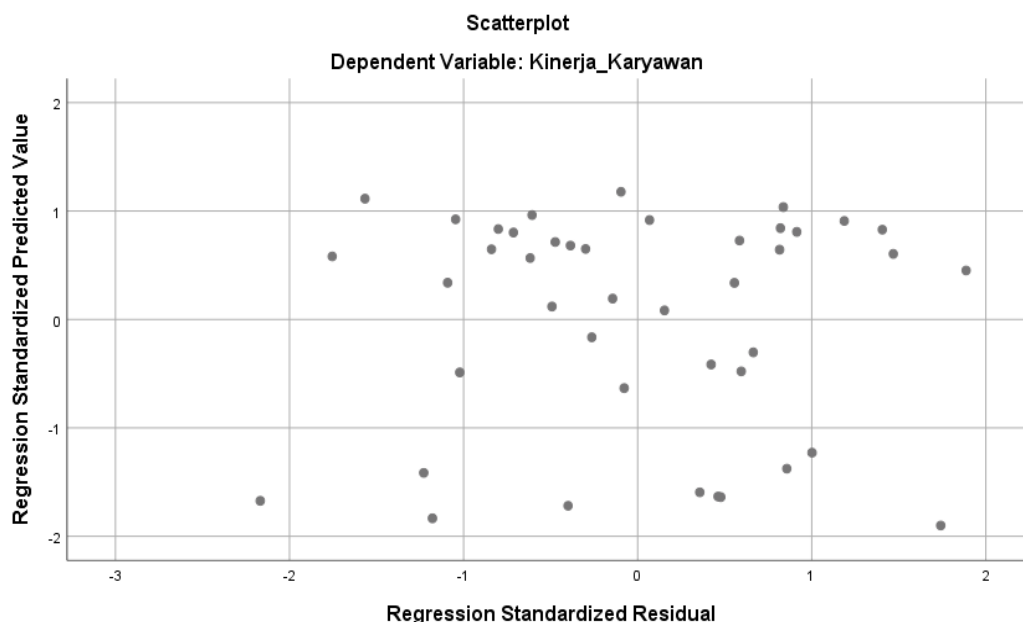
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.281	3.564
Disiplin	0.272	3.676
Lingkungan kerja	0.340	2.944

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Dapat dilihat bahwa variabel kompensasi menunjukkan nilai tolerance 0.281 dan nilai VIF sebesar 3.564. Variabel kepemimpinan menunjukkan nilai tolerance 0.272 dan nilai VIF sebesar 3.676. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai tolerance 0.340 dan nilai VIF sebesar 2,944 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , hal ini berarti bahwa tidak ada multikolenearitas antar kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang digunakan dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari scatter plot pada Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki penyebaran data yang dari waktu ke waktu selalu konsisten dan bisa dikatakan data tersebut memiliki kesamaan varian atau bisa disebut juga dengan homoskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.060	0.155		6.841	0.000
Motivasi	0.257	0.091	0.284	2.821	0.007
Disiplin	0.220	0.095	0.236	2.309	0.026
Lingkungan_Kerja	0.378	0.070	0.495	5.417	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 1,060 + 0,257 X_1 + 0,220 X_2 + 0,378 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin

X3 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta sebesar 1,060 artinya jika Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 1,060. Konstanta bernilai positif artinya Kinerja karyawan akan meningkat dengan berpengaruh dari variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja.
- Koefisien regresi variabel Motivasi memberikan nilai sebesar 0,257 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien Disiplin memberikan nilai sebesar 0,220 yang berarti bahwa jika kepemimpinan semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,378 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	0.889	0.881	0.304

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Diketahui nilai *R Square* = 0,881. Hal ini menunjukkan bahwa 88,9 % Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh terhadap variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin (X2), dan

variabel Lingkungan Kerja (X_3) sedangkan sisanya (100 % - 88,9 %) yaitu 11,1 % Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.031	3	9.677	104.558	.000 ^b
	Residual	3.610	39	0.093		
	Total	32.641	42			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi, Disiplin

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 104,558 Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Motivasi, Disiplin, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin, lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 11. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.060	0.155		6.841	0.000
	Motivasi	0.257	0.091	0.284	2.821	0.007
	Disiplin	0.220	0.095	0.236	2.309	0.026
	Lingkungan_Kerja	0.378	0.070	0.495	5.417	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara individual.

Uji Matriks Korelasi Antar Dimensi

Tabel 12. Uji Matrik Korelasi

Variabel (x)	Dimensi	Correlations			
		Kinerja			
		4.1 Kualitas	4.2 Kuantitas	4.3 Waktu	4.4 Penekanan Biaya
Motivasi	1.1 Motivasi Intrinsik	.819**	.786**	.533**	.680**
	1.2 Motivasi Ekstrinsik	.832**	.816**	.595**	.686**
Disiplin	2.1 Teladan Pimpinan	.767**	.712**	.423**	.746**
	2.2 Tujuan dan Kemampuan	.617**	.789**	.430**	.716**
	2.3 Keadilan	.737**	.643**	.471**	.598**
	2.4 Waskat	.543**	.546**	.358*	.566**
	2.5 Sanksi Hukuman	.635**	.568**	.353*	.608**
	2.6 Hubungan dengan Manusia	.551**	.625**	.340*	.682**
Lingkungan Kerja	3.1 Lingkungan Kerja Fisik	.701**	.830**	.565**	.775**
	3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik	.841**	.789**	.599**	.751**
	N	43	43	43	43

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel interpretasi koefisien korelasi, didapat kesimpulan bahwa :

1. Untuk variable Motivasi , dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Motivasi Ekstrinsik terhadap dimensi Kualitas / Y1 pada Kinerja karyawan ,karena memiliki nilai koefisien = 0,832 (memiliki hubungan yang “Sangat kuat”).
2. Untuk variable Disiplin, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Tujuan dan kemampuan terhadap dimensi Kuantitas/ Y1 pada Kinerja karyawan ,karena memiliki nilai koefisien = 0,789 (memiliki hubungan yang “kuat”).
3. Untuk variable Lingkungan kerja, dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi Lingkungan kerja non fisik terhadap dimensi Kualitas / Y1 pada Kinerja karyawan ,karena memiliki nilai koefisien = 0,841 (memiliki hubungan yang “Sangat kuat”).

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan analisis regresi dan uji hipotesis yang telah dilakukan maka penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ, artinya semakin baik motivasi yang diterima maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ, artinya semakin baik disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ, artinya semakin baik lingkungan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Variabel Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ,.

Saran

Berikut saran – saran peneliti bagi pihak manajemen :

- 1) Hubungan antara Motivasi dimensi motivasi ekstrinsik dengan kualitas kinerja yang

menunjukkan korelasi “**sangat kuat**”, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BCA Cabang Teko perlu dilakukan hal – hal yang terkait dengan kondisi kerja karyawan diantaranya :

- a. Membuat analisa beban kerja sehingga beban kerja dapat tersebar dan merata pada tiap karyawan.
 - b. Perencanaan SDM (Manpower Planning) adalah hal paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen SDM yang baik. Perencanaan SDM meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai karyawan. Misalnya jumlah karyawan, karakteristik kebutuhan karyawan, dan perencanaan mengenai tugas apa yang akan dikerjakan oleh karyawan di perusahaan tersebut.
 - c. meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, baik pelatihan penjenjangan, pelatihan fungsional, maupun pelatihan teknis
- 2) Hubungan antara disiplin dimensi tujuan dan kemampuan dengan kuantitas kinerja yang menunjukkan korelasi “**kuat**”, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BCA Cabang Teko perlu dilakukan hal – hal yang terkait dengan bekerja sesuai kemampuan diantaranya :
- a. Perbaiki system absensi, dengan cara tidak memanipulasi tingkat kehadiran karyawan agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap perbuatan dan pekerjaannya. Harus diberikan sanksi yang tegas agar bisa membuat efek jera karyawan yang tidak disiplin dalam pekerjaan dimana karyawan tersebut nantinya tidak mengulangi perbuatannya dan diharapkan bisa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - b. Pimpinan selalu meminta hasil laporan pekerjaan ataupun tugas yang telah diselesaikan untuk kemudian selanjutnya dievaluasi lebih lanjut. Dengan adanya pengawasan semacam ini diharapkan pimpinan dapat mengetahui secara langsung kelemahan – kelemahan serta kekurangan – kekurangan yang ada serta dapat dengan cepat mencari solusi terbaik jika terjadi kendala yang dihadapi pada saat bekerja
- 3) Hubungan antara lingkungan kerja dimensi lingkungan kerja non fisik dengan kualitas kinerja yang menunjukkan korelasi “**sangat kuat**”, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BCA Cabang Teko perlu dilakukan hal – hal yang terkait dengan kenyamanan lingkungan diantaranya :
- a. Menciptakan hubungan yang horizontal antara atasan dan bawahan tanpa membedakan satu sama lain agar tidak terciptanya kekakuan dalam hal berkomunikasi. Misalnya dengan melakukan aktifitas bersama seperti morning briefing bersama, jumat sarapan bersama, pertemuan rutin seperti Gala Dinner, malam keakraban, Sport Activities seperti futsal bersama, basket, tenis meja dan bulutangkis sedangkan kegiatan kebersamaan seperti kegiatan sosial kemasyarakatan donor darah, kunjungan ke panti asuhan dan panti jompo.
 - b. Persaingan memang bisa terjadi dimana saja, bahkan diantara karyawan. Tetapi jangan jadikan persaingan itu menjadi penyebab konflik di tengah pekerjaan. Jika hal itu terjadi Perusahaan harus menciptakan hukuman bagi mereka yang berperilaku buruk dalam menjalani kompetisi kemudian Jika kompetisi yang sehat berubah menjadi kompetisi yang buruk pentingnya peran atasan atau perusahaan dalam sebuah kondisi kompetisi dengan tindak tegas bagi yang melakukan hal tersebut.

Berikut saran – saran untuk peneliti selanjutnya. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan responden yang lebih banyak, misal 100 responden dan pada beberapa perusahaan, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih di perluas lagi variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya komitmen organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, pelatihan, budaya organisasi, stress kerja dan lain-lain

DAFTAR RUJUKAN

Hasibuan, H. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja grafindo Persada. Depok.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2011). *Human Resources Management* ((edisi 10). Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi* Edisi Enam Belas Salemba Empat Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* ((edisi 5). Rajawali pers. Depok
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek