

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BTN KANTOR CABANG PANAKKUKANG

Ahmad Tri Yoga¹, Muhammad Yusuf², Asdar³

ahmadtriyoga765@gmail.com¹, muhammadyusuf@unismuh.ac.id², asdar@unismuh.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Panakkukang, Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang sebanyak 50 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, serta didukung oleh uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung, kinerja pegawai lebih ditentukan oleh tingkat motivasi dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Bank BTN dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai guna mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at Bank Tabungan Negara (BTN) Panakkukang Branch, Makassar. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all employees of BTN Panakkukang Branch, totaling 50 respondents, using a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS software, supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that the work environment has a positive but not significant effect on employee performance. Meanwhile, work motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Work discipline is the most dominant variable influencing employee performance. These findings indicate that although the work environment serves as a supporting factor, employee performance is more strongly influenced by motivation and discipline in carrying out work responsibilities. This study is expected to provide practical contributions for BTN management in formulating human resource policies, particularly in enhancing employee motivation and discipline to improve performance sustainably.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling vital dalam suatu organisasi, terutama pada perusahaan jasa seperti perbankan. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besar kecilnya modal, maupun kelengkapan sistem, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang dimiliki (Mangkunegara, 2019; Hasibuan, 2020). Dalam industri perbankan, pegawai merupakan garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Oleh karena itu, kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan prima akan sangat berpengaruh terhadap citra, kepercayaan, dan

keberlangsungan perusahaan (Robbins & Judge, 2019).

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk atau Bank BTN adalah salah satu bank BUMN yang memiliki spesialisasi dalam pembiayaan perumahan. Kehadiran BTN, khususnya melalui fasilitas Kredit Pemilikan Rumah (KPR), menjadikannya sebagai bank yang berperan penting dalam mendukung program pemerintah untuk penyediaan hunian yang layak bagi masyarakat (BTN Annual Report, 2023). Bank BTN Kantor Cabang (KC) Panakkukang yang berlokasi di Kota Makassar menjadi salah satu cabang strategis, mengingat kawasan Panakkukang dikenal sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan permukiman. Hal ini membuat tuntutan akan kualitas layanan dan kinerja pegawai semakin tinggi (KementerianBUMN, 2023).

Dalam perjalanannya, BTN KC Panakkukang mengalami perpindahan gedung sementara akibat adanya proses pembangunan kembali pada gedung lama. Kondisi ini menuntut seluruh pegawai beradaptasi dengan lingkungan kerja baru yang memiliki keterbatasan dibandingkan gedung sebelumnya. Perubahan tata ruang, fasilitas, hingga aksesibilitas menjadi tantangan tersendiri dalam menjalankan aktivitas perbankan sehari-hari. Namun, menariknya, perpindahan sementara ini tidak serta-merta menurunkan kinerja pegawai. Justru sebaliknya, kondisi tersebut mampu memicu semangat baru untuk tetap menjaga kualitas pelayanan dan menunjukkan profesionalisme di tengah keterbatasan (Sedarmayanti, 2017).

Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, meskipun dalam gedung sementara, dapat tercipta melalui suasana kebersamaan, kerjasama antarpegawai, serta komunikasi efektif dengan atasan (Nitisemito, 2018). Selain itu, pegawai terdorong untuk menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi agar tetap dapat memenuhi target dan menjaga kepuasan nasabah meskipun fasilitas belum sepenuhnya ideal. Motivasi ini muncul baik dari faktor internal, seperti rasa tanggung jawab dan komitmen, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan dukungan manajemen (Siagian, 2016; Hasibuan, 2020).

Tidak hanya itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menjaga stabilitas kinerja pegawai selama masa perpindahan. Dengan mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai

prosedur, pegawai dapat mempertahankan kinerja yang diharapkan (Sutrisno, 2019). Disiplin juga membuat pegawai mampu mengatasi berbagai keterbatasan lingkungan kerja sementara dengan tetap berfokus pada pelayanan (Nawawi, 2017).

Ketika gedung lama selesai dibangun kembali dan pegawai kembali menempati kantor baru, diharapkan kinerja mereka semakin meningkat. Hal ini didukung oleh lingkungan kerja fisik yang lebih representatif, fasilitas modern yang memadai, serta tata ruang yang lebih nyaman (Wibowo, 2020). Dengan demikian, pengalaman bekerja di gedung sementara dapat menjadi pembelajaran berharga yang mendorong pegawai lebih adaptif, tangguh, dan memiliki semangat kerja lebih tinggi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lubis & Harun (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja, sedangkan Sundary (2019) mencatat koefisien pengaruh sebesar 0,531 pada pegawai perbankan. Motivasi kerja juga terbukti meningkatkan kinerja pegawai sebesar 39,7% (Putra & Yuniarsih, 2021) dan pegawai bermotivasi tinggi mencapai target 35% lebih besar (Sari & Fahmi, 2020). Selain itu, disiplin kerja berperan penting dengan kontribusi 42,6% terhadap kinerja (Sutrisno & Wahyudi, 2019), dan pegawai dengan disiplin tinggi menunjukkan produktivitas 28% lebih tinggi (Rizal & Afandi, 2021). Data empiris industri perbankan juga menguatkan fenomena ini, di mana Laporan Tahunan BTN 2023 mencatat peningkatan produktivitas pegawai

sebesar 7,1% dan

tingkat kepuasan nasabah 83,2%, menunjukkan kinerja tetap stabil meskipun terjadi revitalisasi gedung di beberapa cabang.

Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang” menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang tepat guna menjaga dan meningkatkan produktivitas, baik ketika menghadapi situasi sementara seperti perpindahan gedung, maupun setelah menempati fasilitas kerja baru yang lebih representatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka hasil pengisian kuesioner oleh responden, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, penelitian ini bersifat asosiatif/kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh sebab-akibat antara variabel bebas (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

Dari segi waktu, penelitian ini termasuk penelitian cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan hanya pada satu periode tertentu tanpa adanya tindak lanjut dalam jangka panjang. Metode yang digunakan adalah survei dengan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert untuk memudahkan pengukuran variabel secara kuantitatif. Dengan desain penelitian seperti ini, diharapkan peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Panakkukang, Jl. Boulevard Raya, Kel. Masale, Kec. Panakukkang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90231, Indonesia

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih 2 bulan yakni dari bulan desember 2025 sampai januari tahun 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 50 responden, yang meliputi pegawai tetap dan pegawai kontrak Bank BTN Kantor Cabang Panakukkang.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	27	54%
Perempuan	23	46%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden pegawai tetap dan pegawai kontrak Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan komposisi yang relatif seimbang. Dari total responden, sebanyak 27 orang atau 54% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 23 orang atau 46% berjenis kelamin perempuan.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki, namun selisih persentase antara responden laki-laki dan perempuan tidak terlalu besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh telah mewakili kedua jenis kelamin secara proporsional, sehingga hasil penelitian ini dapat mencerminkan kondisi responden secara umum dan tidak bias terhadap jenis kelamin tertentu.

b. Berdasarkan Usia

Rentang usia responden adalah 30 – 80 tahun, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	26 orang	54%
31 – 40 Tahun	21 orang	42%
41 – 50 Tahun	1 orang	2%
51 – 60 Tahun	1 orang	2%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif. Responden dengan usia 20–30 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 54%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden masih berada pada usia kerja yang aktif dan produktif.

Selanjutnya, responden dengan rentang usia 31–40 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 42%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden juga berada pada tahap usia matang dalam dunia kerja dan memiliki pengalaman kerja yang cukup. Sementara itu, responden dengan usia 41–50 tahun dan 51–60 tahun masing-masing berjumlah 1 orang atau sebesar 2%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai berusia muda hingga dewasa awal, sehingga hasil penelitian mencerminkan persepsi dan penilaian dari kelompok usia produktif yang aktif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang.

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang dari 1 tahun	13 orang	24%
1 – 3 tahun	20 orang	36%
4 – 6 tahun	8 orang	14%
7 – 10 tahun	1 orang	12%
10 tahun keatas	1 orang	14%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 4.3, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja yang relatif singkat hingga menengah. Responden dengan lama bekerja 1–3 tahun

merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 36%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam masa kerja mereka.

Selanjutnya, responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 24%, yang menunjukkan adanya proporsi pegawai baru yang cukup signifikan. Responden dengan lama bekerja 4–6 tahun dan 10 tahun ke atas masing-masing berjumlah 8 orang dan 7 orang atau masing-masing sebesar 14%. Sementara itu, responden dengan lama bekerja 7–10 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 12%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan masa kerja relatif pendek hingga menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mencerminkan persepsi pegawai yang masih aktif beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan kerja, sehingga penilaian yang diberikan relevan terhadap kondisi kerja aktual di Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang.

d. Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	10 orang	20%
Diploma	1 orang	2%
S1	33 orang	72%
S2	2 orang	6%
S3	0 orang	0%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada Tabel 4.4, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1). Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 33 orang, yang merupakan mayoritas dari total responden penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang memiliki tingkat pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 10 orang, sedangkan responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 1 orang. Responden dengan pendidikan Strata 2 (S2) tercatat sebanyak 2 orang, dan tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Strata 3 (S3).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi, khususnya Strata 1 (S1). Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang secara umum memiliki kualifikasi pendidikan yang baik, sehingga hasil penelitian ini mencerminkan persepsi responden yang memiliki pemahaman dan kompetensi yang memadai dalam menilai variabel-variabel yang diteliti..

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan item dari Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert 1 – 5 pada 71 responden.

a. Deskripsi Lingkungan Kerja (X1)

Variabel Lingkungan Kerja (X) dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pertanyaan yang menggambarkan Tata ruang dan fasilitas kerja, Pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruangan, Hubungan antar rekan kerja,

Dukungan atasan, dan Suasana kerja yang nyaman. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut

Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor										Total		Rata - Rata
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X1.P1	3	3	0	0	4	12	27	108	16	80	50	203	4,06
X1.P2	0	0	6	12	3	9	28	112	13	65	50	198	3,96
X1.P3	0	0	2	4	5	15	29	116	14	70	50	205	4,10
X1.P4	0	0	0	0	2	6	32	128	16	80	50	214	4,28
X1.P5	0	0	1	2	4	12	28	112	17	85	50	211	4,22
X1.P6	1	1	2	4	6	18	27	108	14	70	50	201	4,02
X1.P7	0	0	1	2	8	24	25	100	16	80	50	206	4,12
X1.P8	2	2	0	0	8	24	22	88	18	90	50	204	4,08
X1.P9	1	1	2	4	8	24	26	104	13	65	50	198	3,96
X1.10	0	0	1	2	8	24	26	104	15	75	50	205	4,10
Total Rata – Rata Variabel Lingkungan Kerja (X1)													4,09

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) di Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja yang diperoleh sebesar 4,09, yang menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pertanyaan yang menggambarkan Diukur dengan Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan pengakuan, Kebutuhan akan tanggung jawab, Kebutuhan akan kemajuan, dan Kebutuhan akan partisipasi. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pernyataan	Skor										Total		Rata - Rata
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X2.P1	0	0	1	2	4	12	26	104	19	95	50	213	4,26
X2.P2	0	0	3	6	7	21	21	84	19	95	50	206	4,12
X2.P3	1	1	5	10	6	18	21	84	17	85	50	198	3,96
X2.P4	0	0	4	8	5	15	25	100	16	80	50	203	4,06
X2.P5	5	5	2	4	3	9	26	104	14	70	50	192	3,84
X2.P6	1	1	1	2	5	15	27	108	16	80	50	206	4,12
X2.P7	0	0	1	2	4	12	25	100	20	100	50	214	4,28
X2.P8	3	3	2	4	4	12	21	84	20	100	50	203	4,06
X2.P9	0	0	0	0	7	21	28	112	15	75	50	208	4,16
X2.10	0	0	1	2	7	21	25	100	17	85	50	208	4,16
Total Rata – Rata Variabel Motivasi Kerja (X2)													4,10

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2) berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja yang

diperoleh sebesar 4,10, yang menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi.

c. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel Disiplin Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pertanyaan yang menggambarkan Ketepatan waktu hadir dan pulang kerja, Kepatuhan terhadap aturan dan perintah atasan, Penyelesaian pekerjaan tepat waktu, Penggunaan jam kerja secara efektif, dan Ketaatan terhadap kode etik perusahaan. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Pernyataan	Skor										Total		Rata - Rata
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
X3.P1	0	0	0	0	2	6	22	88	26	130	50	224	4,48
X3.P2	4	4	5	10	11	33	16	64	14	70	50	181	3,62
X3.P3	0	0	0	0	6	18	19	76	25	125	50	219	4,38
X3.P4	0	0	3	6	4	12	28	112	15	75	50	205	4,10
X3.P5	1	1	2	4	6	18	23	92	18	90	50	205	4,10
X3.P6	0	0	1	2	7	21	24	96	18	90	50	209	4,18
X3.P7	0	0	2	4	7	21	24	96	17	85	50	206	4,12
X3.P8	3	3	2	4	5	14	26	104	14	70	50	196	3,92
X3.P9	1	1	1	2	3	9	23	92	22	110	50	214	4,28
X3.P10	1	1	0	0	3	9	25	100	21	105	50	215	4,30
Total Rata – Rata Variabel Disiplin Kerja (X3)													4,09

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X3) berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata keseluruhan variabel disiplin kerja sebesar 4,09, yang mencerminkan bahwa responden secara umum memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

d. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 pertanyaan yang menggambarkan Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Ketepatan waktu penyelesaian tugas, Kemampuan bekerja sama, Inisiatif dan tanggung jawab. Hasil tanggapan terhadap variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan	Skor										Total		Rata - Rata
	STS (1)		TS (2)		RR (3)		S (4)		SS (5)				
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
Y.P1	0	0	1	2	5	15	24	96	20	100	50	213	4,26
Y.P2	0	0	0	0	2	6	27	108	21	105	50	219	4,38
Y.P3	2	2	1	2	5	15	24	96	18	90	50	205	4,10
Y.P4	1	1	2	4	5	15	24	96	18	90	50	206	4,12
Y.P5	0	0	3	6	4	12	26	104	17	85	50	207	4,14
Y.P6	1	1	1	2	3	9	24	96	21	105	50	213	4,26
Y.P7	0	0	4	8	4	12	21	84	21	105	50	209	4,18
Y.P8	0	0	0	0	6	18	25	100	19	95	50	213	4,26
Y.P9	0	0	1	2	5	15	21	84	23	115	50	216	4,32
Y.10	0	0	1	2	4	12	22	88	23	115	50	217	4,34
Total Rata – Rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)													4,24

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) berada pada kategori baik hingga sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata keseluruhan variabel kinerja pegawai sebesar 4,24, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai positif oleh responden.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dapat dianggap valid. Penelitian dianggap valid jika terdapat kesesuaian antara data yang diambil dan data yang sebenarnya ada pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode satu arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung > dari r tabel.

a. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X1) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan jumlah pernyataan 10. Hasil uji validitas pada variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,709	0,279	Valid
2.	X1.P2	0,809	0,279	Valid
3.	X1.P3	0,789	0,279	Valid
4.	X1.P4	0,744	0,279	Valid
5.	X1.P5	0,680	0,279	Valid
6.	X1.P6	0,752	0,279	Valid
7.	X1.P7	0,730	0,279	Valid
8.	X1.P8	0,640	0,279	Valid
9	X1.P9	0,693	0,279	Valid
10	X1.10	0,644	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,279), sehingga seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang diteliti.

b. Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan jumlah pernyataan 10. Hasil uji validitas pada variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X2.P1	0,711	0,279	Valid
2.	X2.P2	0,820	0,279	Valid
3.	X2.P3	0,824	0,279	Valid
4.	X2.P4	0,749	0,279	Valid
5.	X2.P5	0,634	0,279	Valid
6.	X2.P6	0,810	0,279	Valid
7.	X2.P7	0,749	0,279	Valid
8.	X2.P8	0,828	0,279	Valid
9	X2.P9	0,547	0,279	Valid
10	X2.10	0,763	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,279), sehingga seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang diteliti.

c. Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja (X3) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan jumlah pernyataan 10. Hasil uji validitas pada variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X3.P1	0,691	0,279	Valid
2.	X3.P2	0,624	0,279	Valid
3.	X3.P3	0,786	0,279	Valid
4.	X3.P4	0,807	0,279	Valid
5.	X3.P5	0,717	0,279	Valid
6.	X3.P6	0,696	0,279	Valid
7.	X3.P7	0,864	0,279	Valid
8.	X3.P8	0,737	0,279	Valid
9	X3.P9	0,653	0,279	Valid
10	X3.P10	0,706	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,279), sehingga seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang diteliti.

d. Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator dengan jumlah pernyataan 10. Hasil uji validitas pada variabel ini akan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Y.P1	0,807	0,279	Valid
2.	Y.P2	0,802	0,279	Valid
3.	Y.P3	0,736	0,279	Valid
4.	Y.P4	0,782	0,279	Valid
5.	Y.P5	0,877	0,279	Valid
6.	Y.P6	0,717	0,279	Valid
7.	Y.P7	0,758	0,279	Valid
8.	Y.P8	0,803	0,279	Valid
9	Y.P9	0,779	0,279	Valid
10	Y.10	0,736	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,279), sehingga seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa stabil alat pengukur dalam menilai suatu variabel. Sebuah alat ukur dianggap reliabel jika hasil yang dihasilkan tetap sama, meskipun diukur berkali-kali. Jika suatu variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,890	≥ 70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,905	≥ 70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	10	0,888	≥ 70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,923	≥ 70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel yang lebih besar dari kriteria $\geq 0,70$. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,905, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,888, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,923. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan untuk pengumpulan serta analisis data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov/PP Plot)

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk mengecek apakah data dalam sebuah penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal berarti data tersebar secara merata di sekitar nilai rata-rata (mean) dengan pola kurva berbentuk lonceng. Uji normalitas dikatakan normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

a. Uji Kolmogorov-Smirnov

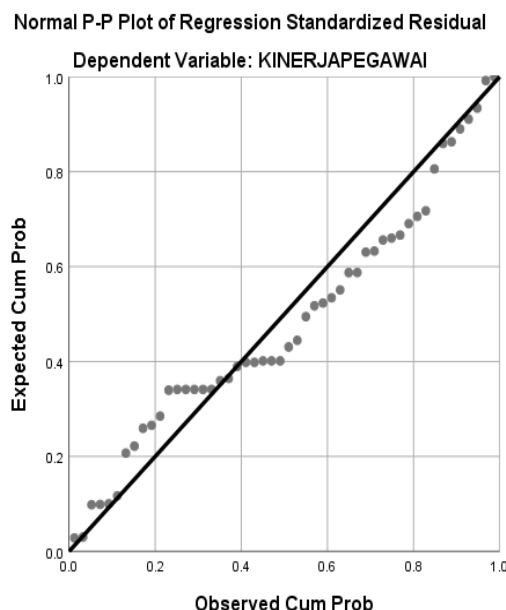
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,75038601
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
	Positive	0,116
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.14, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,089, yang nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

b. Uji PP Plot



Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2025

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Gambar 1 pada uji P-P Plot menggambarkan bahwa titik-titik residual terdistribusi mengikuti garis diagonal dan tidak terlalu jauh dari garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa residual memiliki sebaran yang normal. Oleh karena itu, asumsi tentang normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan yang kuat (korelasi tinggi) antarvariabel independen (bebas).

Tabel 15 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGERJA	0.334	2.995
	MOTIVASIKERJA	0.262	3.822
	DISIPLINKERJA	0.263	3.798
a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI			

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 15 Hasil Uji Multikolineritas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja tidak mengalami masalah multikolineritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,334, 0,262, dan 0,263 yang semuanya lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 2,995, 3,822, dan 3,798 yang masih berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa antar variabel independen tidak saling berkorelasi tinggi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Heteroskedastisitas (Glejser/Scatterplot)

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan dalam variasi (sebaran) dari residual atau kesalahan untuk setiap nilai dari variabel independen.

a. Uji Glejser

Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,949	2,053		1,924	0,061
	LINGKUNGANKERJA	-0,143	0,081	-0,432	-1,758	0,085
	MOTIVASIKERJA	0,099	0,082	0,337	1,215	0,231
	DISIPLINKERJA	-0,005	0,090	-0,015	-0,056	0,956

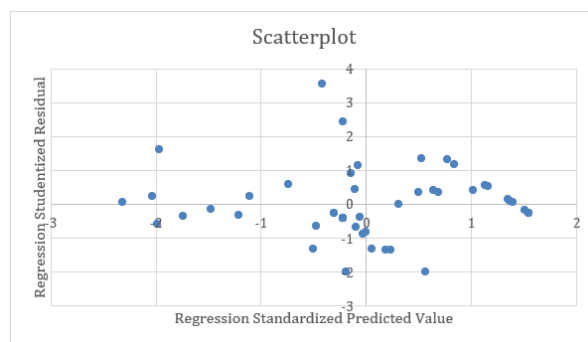
a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel, yaitu Lingkungan Kerja sebesar 0,085, Motivasi Kerja sebesar 0,231, dan Disiplin Kerja sebesar 0,956. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Artinya, data memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Scatterplot



Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2025

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 hasil scatterplot antara standardized residual dan standardized predicted value menunjukkan sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik residual tersebar secara merata di atas dan di bawah garis nol. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen (Y) ketika nilai dari variabel independen (X) sudah diketahui, serta untuk memahami jenis hubungan antara kedua variabel tersebut apakah bersifat positif atau negatif.

Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.967	3.081		0.963	0.341

	LINGKUNGAN KERJA	0.215	0.122	0.204	1.761	0.085
	MOTIVASI KERJA	0.323	0.122	0.345	2.637	0.011
	DISIPLIN KERJA	0.417	0.135	0.404	3.095	0.003
Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,967 + 0,215X_1 + 0,323X_2 + 0,417X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 17 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh:

- Nilai konstanta sebesar 2,967 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap memiliki nilai sebesar 2,967. Hal ini berarti kinerja pegawai tetap ada meskipun tanpa dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien B sebesar 0,215 dan nilai Beta (β) sebesar 0,204 dengan signifikansi $0,085 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya tidak signifikan. Nilai beta yang relatif kecil menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih rendah dibandingkan variabel lainnya.
- Variabel Motivasi kerja memiliki nilai koefisien B sebesar 0,323 dan nilai Beta (β) sebesar 0,345 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai beta yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai.
- Variabel Disiplin kerja memiliki nilai koefisien B sebesar 0,417 dan nilai Beta (β) sebesar 0,404 dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai karena memiliki nilai beta terbesar.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji t digunakan untuk menilai apakah variabel X memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y secara terpisah.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.967	3.081		0.963	0.341
	LINGKUNGAN KERJA	0.215	0.122	0.204	1.761	0.085
	MOTIVASI KERJA	0.323	0.122	0.345	2.637	0.011
	DISIPLIN KERJA	0.417	0.135	0.404	3.095	0.003
a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI						

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 18 hasil uji parsial uji t, diperoleh:

- variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,761 dan nilai t tabel 2,011

(1,761 < 2,011) dengan nilai signifikansi 0,085 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Meskipun koefisien bernilai positif, pengaruh lingkungan kerja belum cukup kuat secara statistik. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,637 dengan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

- b. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,637 dan nilai t tabel 2,011 (2,637 > 2,011) dengan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- c. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,095 dan nilai t tabel 2,011 (3,095 > 2,011) dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Determinasi (R²)

R² atau koefisien determinasi merupakan alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja mampu menjelaskan perbedaan yang terjadi pada variabel dependen (Y). Nilai R² mencerminkan bagian dari keseluruhan variasi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan melalui model analisis regresi.

Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	0.794	0.718	2.83866
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data Primer diolah di SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 19 di atas Nilai R Square (R²) sebesar 0,794. Artinya, sebesar 79,4% variasi atau perubahan pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam memengaruhi kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang.

Sementara itu, sisanya sebesar 20,6% (100% – 79,4%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, atau faktor pribadi pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,781 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja pegawai masih tergolong kuat dan stabil, yaitu sebesar 78,1%. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik dan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Panakukkang

Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,215 dengan nilai signifikansi 0,085. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN kantor Cabang Panakukkang. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum tentu menjadi faktor penentu utama kinerja apabila pegawai telah mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada. Dalam konteks Bank BTN KC Panakukkang, kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pegawai telah memiliki standar kerja dan profesionalisme yang relatif stabil, sehingga variasi lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja individu. Lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama penentu kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Riski Eko Ardianto & Rina Nurjanah (2023) pada PT Anugrah Jaya Retailindo yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, meskipun secara simultan bersama motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan Yopi Risma Fitri, Salfadri, dan Sunreni (2021) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang". Menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung.

Namun Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal dan Hotlin, (2019) dan sugiarti, (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ponkesdes di kabupaten Trenggalek dimana hasil penelitiannya menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Demikian juga penelitian yang dilakukan Khafifah, dkk (2023) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara individual antara Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja perawat (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Panakukkang

Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi 0,323 dengan nilai signifikansi 0,011. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN kantor Cabang Panakukkang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, baik yang bersumber dari motivasi instrinsik maupun ekstrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang memiliki dorongan kinerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupa mencapai target kerja yang ditetapkan. Hasil ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Temuan ini sejalan dengan sebagian besar penelitian terdahulu, antara lain penelitian Aslamia & Siska (2025) pada Bank Mandiri Cabang Menteng yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perbankan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Isman Nurdjati & Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022) di PT Bank Negara Indonesia, yang menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Panakukkang

Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi 0,417 dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN kantor Cabang Panakukkang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi. Temuan Hasil ini sangat sejalan dengan penelitian terdahulu, di antaranya penelitian Wulandari, Natsir, & Respati (2024) serta Fitri Wulandari (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perbankan, bahkan menjadi salah satu variabel dengan kontribusi terbesar. Penelitian Isman Nurdjati & Veta Lidya Delimah Pasaribu (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang relatif tinggi dalam penelitian ini perlu ditafsirkan secara hati-hati. Hal ini disebabkan oleh penggunaan data persepsi yang dikumpulkan melalui kuesioner pada satu waktu pengambilan data (cross-sectional), sehingga memungkinkan terjadinya bias persepsi responden. Selain itu, penggunaan instrumen tunggal untuk mengukur seluruh variabel penelitian berpotensi menimbulkan common method bias yang dapat memperbesar hubungan antarvariabel secara statistik. Oleh, karena itu, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki kontribusi besar terhadap kinerja pegawai, temuan ini tidak serta-merta mencerminkan hubungan kausal secara mutlak. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, sumber data yang beragam, atau metode pengukuran yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan akurat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang Panakukkang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN kantor Cabang Panakukkang. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum tentu menjadi faktor penentu utama kinerja apabila pegawai telah mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada. Dalam konteks Bank BTN KC Panakukkang, kondisi ini dapat dijelaskan bahwa pegawai telah memiliki standar kerja dan profesionalisme yang relatif stabil, sehingga variasi lingkungan kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja individu. Lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama penentu kinerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN kantor Cabang Panakukkang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, baik yang bersumber dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang memiliki dorongan kinerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupa mencapai target kerja yang ditetapkan. Hasil ini mendukung teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN kantor Cabang Panakukkang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin tinggi, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, I. D. G. K. Y. D., & Husniati, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 77–89.
- Aslamia, S., & Siska, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Cabang Menteng Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 15–24.
- BTN. (2023). *Annual Report PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*. Jakarta: PT Bank BTN (Persero) Tbk.
- Daswan, L., Lestari, T. D., & Hartini. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia (BSI). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 55–66.
- Erika, N. P., & Marsudi, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 101–113.
- Fitri, W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 45–58.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian BUMN. (2023). *Laporan kinerja BUMN sektor perbankan*. Jakarta: Kementerian Badan Usaha Milik Negara.
- Kompas. (2023). *Disiplin kerja: Pengertian, tujuan, faktor, indikator, dan pelanggarannya*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Lubis, A., & Harun, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perbankan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2017). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BNI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(4), 221–233.
- Nuzuliati. (2023). Analisis motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 119–130.
- Pramaisella, F., & Ikhrum, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 65–74.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (17th ed.)*. New York: Pearson.
- Rozi, A. F., Sundari, A., & Syaikuddin, A. Y. (2023). Work environment, employee motivation, and discipline as drivers of employee performance. *International Journal of Management Studies*, 14(1), 33–45.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Wibowo. (2020). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, Y. A. R., Natsir, M., & Respati, H. (2024). Improving bank employee performance through motivation, work discipline and work environment. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 33–41.
- Zaeni, A., Walda, A., & Ayu, F. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN UPT Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 55–60.