

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMSEL BABEL CAPEM SAKO PALEMBANG

Wiwin agustian¹, Etina fatmawati²
wiwinaugustian@binadarma.ac.id¹, etinafatma@gmail.com²
Universitas Bina Darma

ABSTRAK

Penelitian ini berdasarkan pada kondisi kinerja karyawan dari waktu ke waktu yang semakin luas, sehingga perusahaan harus membuka strategi baru dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Inti permasalahan pada penelitian adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Capem Sako Palembang. Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Data penelitian survei ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 responden karyawan di PT. Bank Sumsel Babel Capem Sako Palembang dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan teknik analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is based on increasingly broad conditions of employee performance over time, so companies must open new strategies to maintain and improve employee performance. The core problem in the research is the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT Bank Sumsel Babel Capem Sako Palembang. This, the aim of this research is to analyze the influence of work discipline variables (X1), work environment (X2), and employee performance (Y). This survey research data was collected by distributing questionnaires to 20 employee respondents at PT Bank Sumsel Babel Capem Sako Palembang with a saturated sampling technique and the analysis technique used in testing the hypothesis is the multiple linear regression analysis technique. The results of this research show that training has a positive influence on employee performance and work motivation has a positive influence on employee performance and training and work motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work discipline, work environment, and employee performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU Republik Indonesia No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan, bank adalah lembaga yang menghimpun dana langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk-bentuk lainnya untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Lembaga keuangan bank adalah lembaga yang kegiatannya menghimpun dana langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan, seperti deposito, giro, dan tabungan. Selain menghimpun, lembaga ini juga menawarkan layanan keuangan kepada masyarakat, seperti penyaluran dana atau kredit serta penyediaan jasa/jasa). Lembaga ini biasanya menawarkan layanan yang memudahkan transaksi keuangan. Saya telah melihat beberapa masalah dengan disiplin kerja di PT Bank Sumsel Babel Cabang Sako Palembang. Salah satunya adalah kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan oleh banyaknya pekerjaan yang tertumpuk yang belum diselesaikan bahkan saat jam istirahat. Selain itu, ada

juga karyawan yang datang terlambat ke kantor karena tidak hadir. Dengan menggunakan sanksi dan hukuman yang tegas, pemimpin juga bertanggung jawab secara strategis untuk membangun penegakan disiplin. Perusahaan harus mendorong perbaikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Mengoptimalkan penerangan di tempat kerja dapat membantu memperbaiki pekerjaan. Selain itu, peralatan kantor harus dipastikan berfungsi dengan baik karena hal ini akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Perusahaan harus memperhatikan dan menangani kinerja karena penurunan kinerja akan berdampak buruk pada perusahaan itu sendiri. Salah satu hal yang sering terlihat dalam organisasi adalah kerja sama karyawan, tanggung jawab pelaksanaan tugas, dan sikap dalam bekerja. Hal ini merupakan bagian kecil dari masalah kinerja lainnya, yaitu bahwa melakukan pekerjaan harus dilakukan dengan cepat dan tepat untuk mencapai tujuan pekerjaan itu sendiri, yang merupakan masalah. Kinerja utama Di PT Bank Sumsel Babel Cabang Sako Palembang, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap sebagian besar hasil perusahaan, terutama kualitas produksi yang dihasilkan. Cara yang digunakan oleh bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai perencanaan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa kinerja disiplin kerja dan supervisi kerja merupakan masalah penting bagi suatu organisasi. Spesifik untuk PT. Bank Sumsel Babel Cabang Sako Palembang. Penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Sako Palembang" dipilih oleh penulis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan kuantitatif. Penelitian ini mengambil objek di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Sako Palembang yang berlokasi di Jalan Siaran No.10 Kecamatan Sako, Kota Palembang Sumatera Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder.

Variabel penelitian meliputi disiplin (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Survei pada penelitian ini menggunakan skala Likert Sampel penelitian sebanyak 20 orang karyawan, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan pernyataan mengenai variabel penelitian dan lima alternatif jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-ragu (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda Analisis regresi linier berganda menganalisis hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2) dan variabel dependen (Y). Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Selain itu, analisis ini juga dapat meramalkan nilai variabel tidak bebas dalam kasus di mana nilai semua variabel bebas sudah diketahui.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keiteiran:

Y: Kinerja

X1: Disiplin

X2: Lingkungan

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b1b2: Koefisien regresi variabel X

e_i: Error / Residual

Untuk kepentingan analisis data dilakukan (1) Uji Instrument. Instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam suatu kuesioner benar-benar dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai objek penyelidikan dan apa saja yang menentukan konsistensi internal. Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menentukan semua variabel reliabel atau tidak nya. Selain itu terdapat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multokolinetitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t, dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian menggunakan validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel dalam instrumen penelitian dengan memanfaatkan software SPSS

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (18)	Keterangan
P1	0,634	0,443	valid
P2	0,853	0,443	valid
P3	0,900	0,443	valid
P4	0,898	0,443	valid
P5	0,900	0,443	valid
P6	0,898	0,443	valid
P7	0,931	0,443	valid
P8	0,661	0,443	valid
P9	0,745	0,443	valid
P10	0,782	0,443	valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Semua pertanyaan yang dijawab responden memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai standar, atau nilai r-tabel, yaitu 0,443, dan memiliki nilai positif, yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (18)	Keterangan
P1	0,560	0,443	valid
P2	0,767	0,443	valid
P3	0,849	0,443	valid
P4	0,746	0,443	valid
P5	0,863	0,443	valid
P6	0,867	0,443	valid
P7	0,807	0,443	valid
P8	0,681	0,443	valid
P9	0,746	0,443	valid
P10	0,881	0,443	valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2 setiap responden memiliki r-hitung yang lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel, yaitu 0,443, dan memiliki nilai positif, yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel} (18)	keterangan
P1	0,746	0,443	valid
P2	0,800	0,443	valid
P3	0,730	0,443	valid
P4	0,720	0,443	valid
P5	0,882	0,443	valid
P6	0,763	0,443	valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r-hitung dari responden untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai standar, atau nilai r-tabel, yaitu 0,443, dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	kreteria	keterangan
Disiplin Kerja (x1)	0,946	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (x2)	0,927	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (y)	0,866	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6, yang berarti bahwa tanggapan responden untuk masing-masing dari variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk tujuan penelitian ini, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4.11 di atas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji One-Sample Kolmogorov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83384666
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.100
	Negative	-.171
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.129

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Output SPSS 27, Tahun 2024

Nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh grafik normal p-p plot ukuran regresi standar, dan nilai asymp dari tabel Kolmogorov 0,129 menunjukkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Pengujian Multikolinearitas

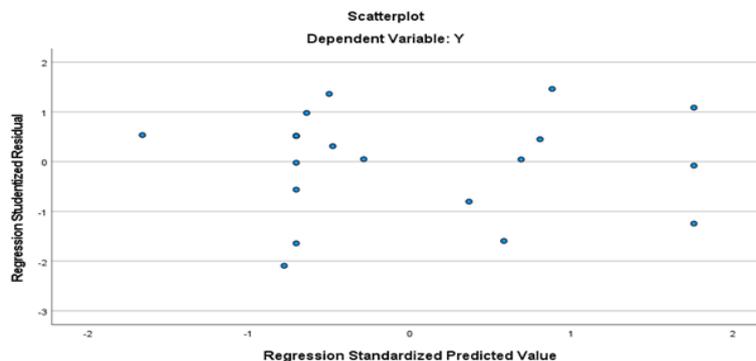
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.658	4.757		.559	.584		
X1	.288	.112	.465	2.582	.019	.800	1.250
X2	.221	.096	.414	2.298	.035	.800	1.250

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Menurut tabel 6 uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF. Hasil analisis menunjukkan bahwa VIF untuk kedua variabel bebas penelitian masing-masing adalah 1,250 dan 1,250 di bawah 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplots

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Gambar 2 menunjukkan grafik scatterplot yang menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Titik-titik tersebut tersebar secara tidak beraturan atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas, dan mereka tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan dengan menggunakan program statistik IBM SPSS versi 27. Tujuan analisis ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.658	4.757		.559	.584
	Displin	.288	.112	.465	2.582	.019
	Lingkungan Kerja	.221	.096	.414	2.298	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Persamaan regresi untuk analisis linier berganda adalah sebagai berikut, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 7sebelumnya:

$$Y = 2,658 + 0,288 X_1 + 0,221 X_2 + e$$

Adapun persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,658 menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) meningkat jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 0,35.
2. Ada kemungkinan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,288.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan Kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar (0,221) dengan demikian dapat diketahui bahwa Pengembangan Karir mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel yang terlibat dalam penyelidikan, uji T atau uji parsial digunakan. Nilai t-Hitung dan nilai siginikansi, yang merupakan output hasil olah data, menunjukkan uji signifikan t. Ini adalah hasil dari uji t.

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.658	4.757		.559	.584
	Displin	.288	.112	.465	2.582	.019
	Lingkungan Kerja	.221	.096	.414	2.298	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan Uji T Parsial pada SPSS seperti yang terlihat pada tabel 8 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Karena T-hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2,582 dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima, karena T-hitung lebih besar dari T-tabel, yaitu 2,582 lebih besar dari 1,740. Karyawan PT Sumsel Babel Cabang Sako Palembang melihat dampak positif dari disiplin kerja.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki T-hitung 2,298 dengan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$, menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima karena T-hitung lebih besar dari T-tabel, yaitu 2,298 lebih besar dari 1,740. Lingkungan kerja di PT Sumsel Babel Cabang Sako Palembang berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.103	2	40.552	10.789	.001 ^b
	Residual	63.897	17	3.759		
	Total	145.000	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Displin						

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung adalah 10,789 dan nilai F-tabel adalah 3,59 dengan $\alpha = 0,05\%$ dan $df = n - k - 1$ karena taraf nyata $df = 20 - 2 - 1$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($0,001 < 0,5$). Oleh karena itu, hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) secara simultan dan signifikan.

Uji koefisien determinasi R²

Tabel 10 Uji koefisien determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.507	1.93872
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Displin				

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, hasil perhitungan untuk Adjusted R² dalam analisis regresi berganda menunjukkan koefisien determinasi dengan R Square sebesar 0,559. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat bertanggung jawab atas 55,9% variasi kinerja karyawan, dan faktor lain di luar model yang diteliti dapat bertanggung jawab atas 44,1%.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil variabel disiplin kerja, T-hitung sebesar 2,582 dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena T-hitung lebih besar daripada T-tabel, yaitu 2,582 lebih besar daripada 1,740. Karyawan PT Sumsel Babel Cabang Sako Palembang melihat dampak positif dari disiplin kerja.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian (Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, 2022) yang menunjukkan hasil signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian (Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, 2022) Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bahwa guru harus meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab. Pimpinan sekolah harus terus memantau kinerja guru dalam pembelajaran sains dan mendorong mereka untuk bermotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Selain itu, pemerintah harus memberikan pembinaan intensif kepada sekolah tentang kedisiplinan dan mengalokasikan dana untuk pendidikan terkait dengan kedisiplinan.

Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik akan mencerminkan nilai positif pada karyawan, memicu peningkatan kinerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kesuksesan kerja seseorang, jadi semakin tinggi

disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi juga kesuksesan kerja mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki T-hitung sebab 2,298 dengan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena T-hitung lebih besar dari T-tabel, yaitu 2,298 lebih besar dari 1,740. Lingkungan kerja di PT Sumsel Babel Cabang Sako Palembang berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian (Wiguna, I., & Azhar, 2024) dengan populasi adalah PTPN 4 Kebun Balimbingan, yang mempekerjakan 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel total, yang berarti setiap orang dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, rumus Slovin dengan alpha 10% digunakan untuk menghitung jumlah sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden. Metode pengumpulan data adalah kuesioner; skala yang digunakan adalah skala likert; dan analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengontrol pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Tempat kerja yang nyaman sangat penting untuk kinerja karyawan. Beberapa elemen dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja. Ada kesimpulan bahwa kinerja karyawan meningkat jika lingkungan kerjanya lebih baik dan karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Angka koefisien determinasi dengan R Square 0,559 diperoleh dari hasil perhitungan analisis regresi berganda untuk Adjusted R2. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat bertanggung jawab atas 55,9 persen variasi kinerja karyawan, dan faktor lain di luar model yang diteliti dapat bertanggung jawab atas 44,1 persen.

Hasil uji hipotesis (uji F) menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ dan taraf nyata $df=20-2-1$, sehingga jumlah F-tabel adalah 3,59. Hasil uji juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha ($0,001 < 0,5$), dan nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel. Oleh karena itu, hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) secara simultan dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurpadilah, N., & Putriana, 2024) Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 67,4%, sedangkan beban kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki disiplin yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan diharapkan akan memberikan penghargaan kepada mereka, seperti hadiah, promosi naik jabatan, dan outing dari kantor.

KESIMPULAN

Menurut hasil Variabel Disiplin Kerja, T-hitung sebesar 2,582 dengan tingkat signifikan $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena T-hitung

lebih besar daripada T-tabel, yaitu 2,582 lebih besar daripada 1,740. Karena itu, kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Sako Palembang sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen mereka pada pekerjaan mereka.

Menurut hasil variabel lingkungan kerja, T-hitung sebab 2,298 dengan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima karena T-hitung lebih besar dari T-tabel, yaitu 2,298 lebih besar dari 1,740. Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Sako Palembang mengalami dampak positif dan signifikan dari lingkungan kerja mereka. bahwa kinerja karyawan meningkat jika lingkungan kerjanya lebih baik dan karyawan merasa lebih nyaman di tempat kerja mereka; sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika lingkungan kerjanya kurang baik.

Hasil uji hipotesis (uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan. Hasil menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah 10,789 dan nilai F-tabel adalah 3,59 dengan taraf nyata $df=20-2-1$ dan nilai signifikansi adalah lebih besar dari nilai alpha ($0,001 < 0,5$).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Alam, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, F. (2020). Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV. Jejak.
- Dewi, Desilia Purnama, dan H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2017). (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendryadi., S. (2015). Metode riset kuantitatif : teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam / Suryani, Hendryadi. Jakarta : Prenadamedia Group,.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembelajaran Sains di SMK Negeri Kabupaten Pekalongan. *PENDIPA Journal of Science Education*, 6(3), 719–732.
- Ismail Nurdin, dan Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian sosial. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Janawati, & Arifin, J. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada laboratorium pengujian pt. adaro indonesia site ware km 67 dan kelanis km 0. *Jurnal Stia Tabalong*, 5(1), 15–25.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

- Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- NASIHIN, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta)*.
- Nazaruddinaziz, & Mulia, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Bara. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1269–1275.
- Nurpadilah, N., & Putriana, P. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 146–156.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Pranatha, M., & Kurniawati, O. (2023). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NIKI MAPAN SURABAYA*. *Jurnal EKSEKUTIF*, 20(1).
- Pranitasari, D. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Rismawati, & M. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Jawara: Zifatama Jawara.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. . . *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–59.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). nalisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49–59.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2020*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3).
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018c). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dp2kb3a) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non

- Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. . . Seminar Nasional Dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA), 8.
- Surito, A. Hadi Arifin, A. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. JURNAL MANAJEMEN INDONESIA, 4(1).
- Tarigan, R., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Keamanan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jakarta Barat. Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 3(1), 391–408.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PTPN 4 KEBUN BALIMBINGAN. Jurnal Manajemen Bisnis Modern, 6(2).