

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPR BKK KARANGANYAR (Persero)

Kharisma An-Nida¹⁾, Arya Surendra²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: rismaanida1@gmail.com¹⁾, rioarya10@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine and test the increase in work environment variables, work discipline and work motivation on the performance of employees of PT. BPR BKK Karanganyar (Persero). The population used in this study were employees of PT. BPR BKK Karanganyar (Persero) with a total sample of 50 respondents. The results of the research in the multiple linear analysis section show that the variables of the work environment, work discipline and work motivation have a positive effect on the performance of employees of PT. BPR BKK Karanganyar (Persero). The results of the t-test show that the work environment variable has no significant effect, while work discipline and work motivation have a significant effect on the performance of employees of PT. BPR BKK Karanganyar. On the results of the F- test the variable work environment, work discipline and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. BPR BKK Karanganyar (Persero). The adjusted R Square coefficient of determination is 0.872 with a percentage of 87.2% determined by the variables used, while the remaining 12.8% is influenced by other variables. For example, leadership style, job satisfaction, job training, work goals, etc.

Keywords: *work environment, work discipline, work motivation*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja karyawan, semakin lama karyawan menduduki posisi sesuai dengan tanggung jawabnya, maka semakin banyak pengetahuan yang diperolehnya. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan perusahaan akan membuat karyawan mengetahui bagaimana cara agar pelanggan merasa puas dengan pelayanan diberikan perusahaan. Menurut Istika Minangsari selaku sub bagian SDM pada tanggal 03 Desember 2022, penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan diyakini karena disiplin kerja karyawan masih kurang faktanya ditunjukkan dari daftar absensi karyawan pada PT. BPR BKK Karanganyar yang masih terdapat pelanggaran seperti masih banyak yang terlambat, penerapan pemotongan uang transport dan uang makan sebesar 35.000/hari bagi karyawan yang terlambat datang pada apel pagi dan apel sore tidak mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dan jika terlalu banyak karyawan yang tidak disiplin akan terjadi penundaan naik pangkat.

Mendapatkan perhatian yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para pegawai, apalagi ketika diberikan suatu penghargaan terhadap kinerja yang mereka tunjukkan. Tentunya hal tersebut akan menjadi pembangkit semangat bagi para karyawan karena dengan adanya hal tersebut para karyawan akan sangat terhargai dan termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR BKK Karanganyar (Persero)”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah didalam penelitian ini adalah apakah Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR BKK Karanganyar (Persero)?

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh antara motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR BKK Karanganyar (Persero)

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Syafaruddin (2005) secara umum aktivitas manajemen dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan, organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen.

Menurut Sari (2012) manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Menurut Solihin (2012) pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Oleh sebab itu manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya.

a. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen ini sebagai elemen dasar yang harus melekat pada seorang manajer (seseorang yang mengelola manajemen) dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, mengorganisir, mengordinasi, dan mengendalikan

Ada 4 fungsi utama dalam manajemen, yaitu :

1) *Planning* (Perencanaan)

Fungsi utama dalam sebuah manajemen adalah perencanaan. Bagi seorang manajer yang mengelola manajemen dalam perusahaan atau bisnis akan merencanakan dan mengevaluasi setiap tindakan yang sudah dan yang belum ditindak lanjuti. Seorang manajer harus mencari alternatif dalam mencapai tujuan akhir, mencakup rencana jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tanpa adanya perencanaan yang tepat dalam berbisnis, bisa membuat bisnis tidak berjalan sesuai dengan jalurnya.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi kedua manajemen adalah sebagai pengorganisasian dengan membagi kegiatan besar menjadi beberapa kegiatan kecil atau serangkaian kegiatan. Tujuannya untuk mempermudah seorang manajer melakukan pengawasan yang efektif dan menentukan

sumber daya yang dibutuhkan untuk setiap kegiatan yang sudah dibagi menjadi lebih efisien. Pengorganisasian dapat dilaksanakan dengan menentukan apa tugas yang dikerjakan dan siapa yang mengerjakannya. Tujuannya, untuk mencapai tujuan bisnis melalui proses yang lebih terstruktur atau terorganisasi.

3) *Actuating* (Pengarahan)

Actuating (Pengarahan) adalah tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha sehingga dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha. Proses ini meliputi:

- a) Membimbing dan memotivasi pekerja agar bisa bekerja secara efektif dan efisien
- b) Memberikan tugas dan penjelasan secara rutin
- c) Menjelaskan semua kebijakan yang sudah ditetapkan
- d) Dan lain-lain

4) *Pengawasan (Controlling)*

Dari beberapa rencana dan tindakan yang sudah dijalankan, perlu adanya pengawasan atau controlling. Fungsi manajemen dalam hal ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap kinerja sumber daya perusahaan. Seorang manajer secara aktif akan melakukan pengawasan terhadap sumber daya yang sudah diorganisasi sebelumnya dan memastikan apa yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan. Jika terjadi kesalahan atau penyimpangan dalam menjalankan tugas dapat dikoreksi untuk menjadi pembelajaran pada perencanaan tahap berikutnya. Dari masing-masing sumber daya juga penting sebagai bahan klasifikasi agar tidak menimbulkan dominasi dari manajer. Seorang pebisnis harus mampu bekerja sama secara team dan berjalan secara simultan. Berikut beberapa hal yang harus dipenuhi untuk melakukan pengawasan, diantaranya:

- a) *Routing* (Jalur) yaitu seorang manajer harus menetapkan jalur untuk memperkecil resiko kesalahan yang terjadi.
- b) *Scheduling* (Penerapan Waktu) yaitu seorang manajer harus memiliki waktu rutin untuk melakukan pengawasan, misal satu bulan sekali atau dua kali.
- c) *Dispatching* (Perintah Pelaksanaan) yaitu seorang manajer memiliki sikap untuk mendorong dan memerintah agar setiap sumber daya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
- d) *Follow up* (Tindak Lanjut) yaitu seorang manajer harus melakukan evaluasi dan memberikan solusi dari segala permasalahan yang terjadi selama proses mencapai tujuan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang sama.

b. Unsur-unsur Manajemen

Untuk membentuk sistem manajerial yang baik dibutuhkan unsur-unsur manajemen didalamnya. Dari semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika salah satunya tidak ada maka bisa berimbas pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen, meliputi;

1) *Human* (Manusia)

Dalam unsur manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Karena manusia yang membuat tujuan dan melakukan proses untuk mencapai tujuan. Jika tidak ada manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

2) *Money* (Uang)

Uang adalah salah satu unsur manajemen yang tidak dapat diabaikan. Karena uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Dari besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Dengan kata lain, uang merupakan alat (*tool*) yang sangat penting untuk mencapai tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Misal berapa uang yang harus

disediakan untuk membiayai gajitenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3) *Bahan* (Material)

Material itu sendiri terdiri dari bahan setengah jadi raw material dan bahan jadi. Dalam suatu bisnis, untuk mencapai hasil yang lebih baik selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Karena materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang diinginkan.

4) *Machines* (Mesin)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat dibutuhkan manusia untuk melakukan pekerjaan yang sulit menjadi lebih mudah dan cepat. Dengan begitu, penggunaannya akan meningkatkan hasil dan keuntungan serta membuat proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

5) *Methods* (Metode)

Dalam proses pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien jika dilakukan dengan metode yang tepat. Metode kerja juga harus mempertimbangkan mulai dari sasaran, fasilitas, penggunaan waktu, uang dan kegiatan bisnis. Tidak hanya itu, metode tersebut baik dan tepat sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Peran utama dalam manajemen adalah manusia itu sendiri.

6) *Market* (Pasar)

Unsur-unsur manajemen yang penting bagi sebuah perusahaan adalah proses pemasaran produk. Tanpa adanya pemasaran maka barang tidak akan laku. Sebuah bisnis dapat menguasai pasar jika menawarkan produk yang berkualitas dan sesuai dengan minat dan daya beli konsumen. Sebab, proses pemasaran ada hubungannya dengan kualitas barang dipasarkan.

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :

- 1) Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 2) Menurut Bintoro (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

- 3) Hamali (2018) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.
 - a. Fungsi Sumber Daya Manusia
Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018) terdapat sepuluh, antara lain:
 - 1) Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
 - 2) Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
 - 3) Pengarahan dan Pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
 - 4) Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
 - 5) Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - 6) Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
 - 7) Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - 8) Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
 - 9) Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
 - 10) Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Kinerja Pegawai

Pengertian mengenai kinerja yaitu “Suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya” (Simamora, 2014). “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2011).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat beberapa pegawai dimana didalamnya memiliki beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan tujuan dari instansi tersebut.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Penelitian Terdahulu

Zainul Hidayat (2012) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang” menggunakan analisis regresi inier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Muslimatul Millah (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madura Guano Industri” menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

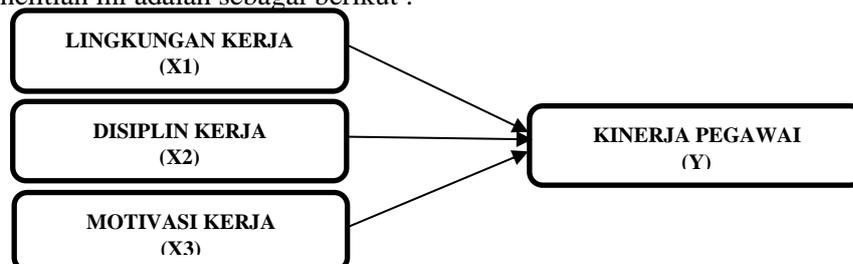
Dofa Ariska Wibowo (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomart di Semarang” menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil menunjukkan lingkungan kerja disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Suprapti, Jannah Puji (2021) yang berjudul “The Effect Of Work Motivation Work Environment Work Discipline On Employee Satisfaction And Publichealth Center Performance” menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil menunjukkan motivasi kerja disiplin kerja berpengaruh signifikan.

Resa Almufota (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta) menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil menunjukkan lingkungan kerja disiplin kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR BKK Karanganyar (Persero).
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR BKK Karanganyar (Persero)
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero)

METODE PENELITIAN

Lokasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu di PT. BPR BKK Karanganyar (Persero). Objek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BPR BKK Karanganyar (Persero).

Populasi adalah keseluruhan individu yang bersifat general atau umum yang mempunyai karakteristik yang cenderung sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. BPR BKK Karanganyar (Persero). Jumlah keseluruhan karyawan pada PT. BPR BKK Karanganyar adalah 50 orang. Dan penelitian ini menggunakan 50 sampel dari pegawai PT. BPR BKK Karanganyar (Persero). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dalam penelitian yaitu sebanyak 50 responden, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan yakni seluruh populasi dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Perhitungan koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-.617	1.277		-.483	.631	
	Lingkungan kerja	.166	.148	.124	1.119	.269	
	Disiplin Kerja	.438	.148	.335	2.960	.005	
	Motivasi	.545	.174	.521	3.126	.003	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,617 + 0,166X_1 + 0,438X_2 + 0,545X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. $\alpha = -617$ menunjukkan apabila lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja constan maka kinerja pegawai negative atau menurun.
- b. $b_1 = 0,166$ menunjukkan koefisien lingkungan kerja positif. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja.
- c. $b_2 = 0,438$ menunjukkan koefisien disiplin kerja positif. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi kerja.

- d. $b_3 = 0,545$ menunjukkan koefisien motivasi kerja positif. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, uji statistik yang digunakan adalah uji t. Adapun hasil uji t diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	1,119	0,269	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	2,960	0,005	Signifikan
Motivasi Kerja	3,126	0,003	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka hasil uji t adalah sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} , Lingkungan kerja sebesar 1,119 dengan nilai signifikan sebesar $0,269 > \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero). (Sehingga hipotesis 1 tidak terbukti)
- Nilai t_{hitung} , Disiplin kerja sebesar 2,960 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero). (Sehingga hipotesis 2 terbukti)
- Nilai t_{hitung} , Motivasi kerja sebesar 3,126 dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < \alpha (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero). (Sehingga hipotesis 3 terbukti)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, uji statistik yang digunakan adalah uji F. Adapun hasil uji F diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.101	3	192.700	112.178	.000 ^b
	Residual	79.019	46	1.718		
	Total	657.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka hasil uji statistik F_{hitung} sebesar 112,178 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,005)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3), secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero)

Untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah menggunakan koefisien determinasi. Adapun hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.872	1.31065

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,872 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 87,2% sedangkan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Misalnya Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Pelatihan kerja, Tujuan kerja, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.BPR BKK Karanganyar (Persero).
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR BKK Karanganyar (Persero).

SARAN

Di perusahaan lingkungan kerja tetap terjaga dengan baik akan tetapi diperusahaan lebih mengutamakan disiplin kerja dan motivasi dalam hal itu disiplin kerja harus ditingkatkan lagi dan motivasi juga ditingkatkan lagi agar perusahaan bisa mencapai targetnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 34–42. <https://doi.org/10.25139/sng.v11i2.4158>
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1–32.
- Notoatmodjo. (2003). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja*.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Wibowo, D. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. *MCI Jurnal*, 274–282.
- Handoko, & Sinambela. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1 - 10.
- Hustia. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1 - 14.
- Purba. (2020). Analisis Pngaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1 - 10.
- Richard, Robert, & Gorden. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indoneisia Cabang Manado. *Jurnal Embe*, 841- 850.
- Rivai. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Internal Locus Of Cntrol dan Eksternal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Utv Aprilia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP*, 1 - 23.
- Sedarmayanti. (2012). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Karyawan sebagai variabel interveningnya. 1 - 33.
- Sentono, P. (2020). Studi Anteseden Internal dan Eksternal Kinerja Pegawai Peangkat Desa. *Jurnal Among Makarti*, 1 - 13.
- Wahyuni. (2020). Pengaruh Disiplin, Mitivasi dan Stres Kerja Terhadap PT Expravet Nasuba di Kota Batam . *Jurnal Rekaman* , 1 - 13.
- Wibowo. (2018). Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP*, 1 - 28.
- Wirawan. (2009). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Semarang. *Salemba Empat*, 1 - 15.