



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
BANK**

*The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, Work Culture And Work  
Environment On Employee Performance At The Bank*

**Ivan Fadilla Hadi<sup>1</sup>, Puja Mustika<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Perbanas Institute

<sup>1</sup>Email: [ivanfadillahadi@gmail.com](mailto:ivanfadillahadi@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [Pujamustika1997@gmail.com](mailto:Pujamustika1997@gmail.com)

**Abstract**

*Employee performance has a role in maintaining organizational effectiveness so that it excels in the world of existing business competition. This study aims to analyze those that affect employee performance including Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Work Culture (X3), Work Environment (X4) and Employee Performance (Y1). The method used is a quantitative method by distributing questionnaires to 100 respondents to the Bank's employees. From this study it can be concluded that work discipline has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, work culture has no significant effect on employee performance, and work environment has no positive effect on employee performance.*

**Keywords:** Discipline, Motivation, Culture, Environment, Performance.

**Abstrak**

Kinerja karyawan memiliki peran dalam menjaga efektivitas organisasi agar unggul dalam dunia persaingan bisnis yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y1). Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 100 responden yang terdapat pada karyawan Bank. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin, Motivasi, Budaya, Lingkungan, Kinerja.

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dengan Sumber Daya manusia adalah peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan dalam

melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Untuk menerapkan aturan perusahaan, seseorang membutuhkan aturan dan disiplin kerja. Menurut Fathoni (Safrina, 2017:117) disiplin kerja adalah seseorang yang berperilaku dalam hati nurani dan keinginan untuk menerapkan semua aturan organisasi dan hukum yang berlaku seperti sikap orang yang tulus dan tulus dalam hal semua aturan dan komitmen terhadap fungsi dan perilakunya sesuai dengan peraturan sebuah organisasi di atas kertas hitam dan putih secara tertulis atau tidak secara tertulis. Dalam hal ini diperlukan karena memiliki pengaruh besar pada pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu research gap yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian dari (Adha et al., 2019) menyatakan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian (Hasi et al., 2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Kinerja**

Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik. Sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antar kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

### **Budaya Kerja**

Budaya kerja merupakan sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Hal ini yang mengatur bagaimana setiap karyawan berinteraksi satu sama lain dan juga bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Suatu lokasi kerja yang baik atau buruk dapat berakibat pada kinerja karyawan diorganisasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Simamora dalam (Candana, 2018: 2) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan energi untuk bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan. Menurut Nitisemito dalam (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 175) lingkungan kerja adalah seluruh keadaan di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya.

### **METODE PENELITIAN**

Jelaskan metode yang digunakan, jika hasil penelitian maka isi meliputi: 1) jenis dan sumber data yang menguraikan teknik pengumpulan data dan informasi, dan 2) metode analisis data (contoh: berisi teknik pengambilan data (sampel) dan analisis data yang digunakan serta memuat kerangka pemikiran penelitian yang berupa bagan alur penelitian). Disajikan secara lugas dan ringkas.

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian dapat bersumber dari data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan BCA dan BNI. Adapun data yang diperoleh dari karyawan adalah nilai disiplin kerja, motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

##### **2. Data Sekunder**

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah hasil penilaian dari para karyawan yang terdapat di kantor BCA dan BNI pada kantor wilayah Jakarta.

### **Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan unsur objek sebagai sumber data karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada BCA dan BNI yang berjumlah 100 karyawan.

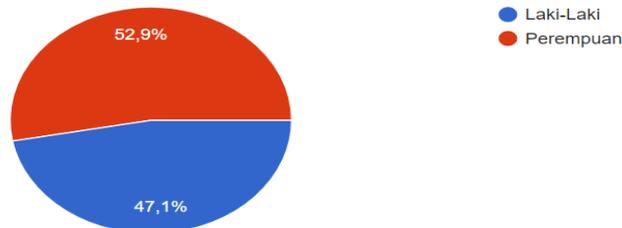
##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian responden yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan BCA dan BNI dengan jumlah 100 karyawan yang ada, terdiri dari 52 karyawan perempuan dan 48 karyawan pria.

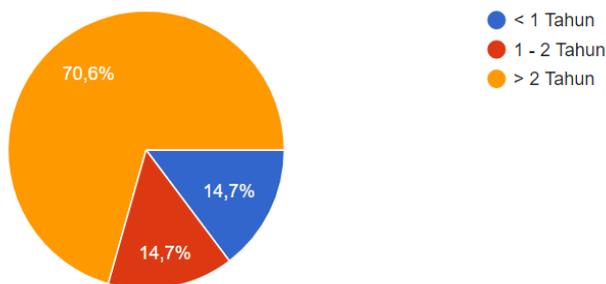
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berikut ini merupakan karakteristik responden karyawan perusahaan Bank yang sudah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yaitu sebagai berikut:



Terdapat hasil dari jawaban responden diatas bahwa perempuan mendominasi pengisian kuesioner dengan mendapatkan 52,9% setara dengan 52, dan laki - laki dengan hasil 47,1% dengan total 48.

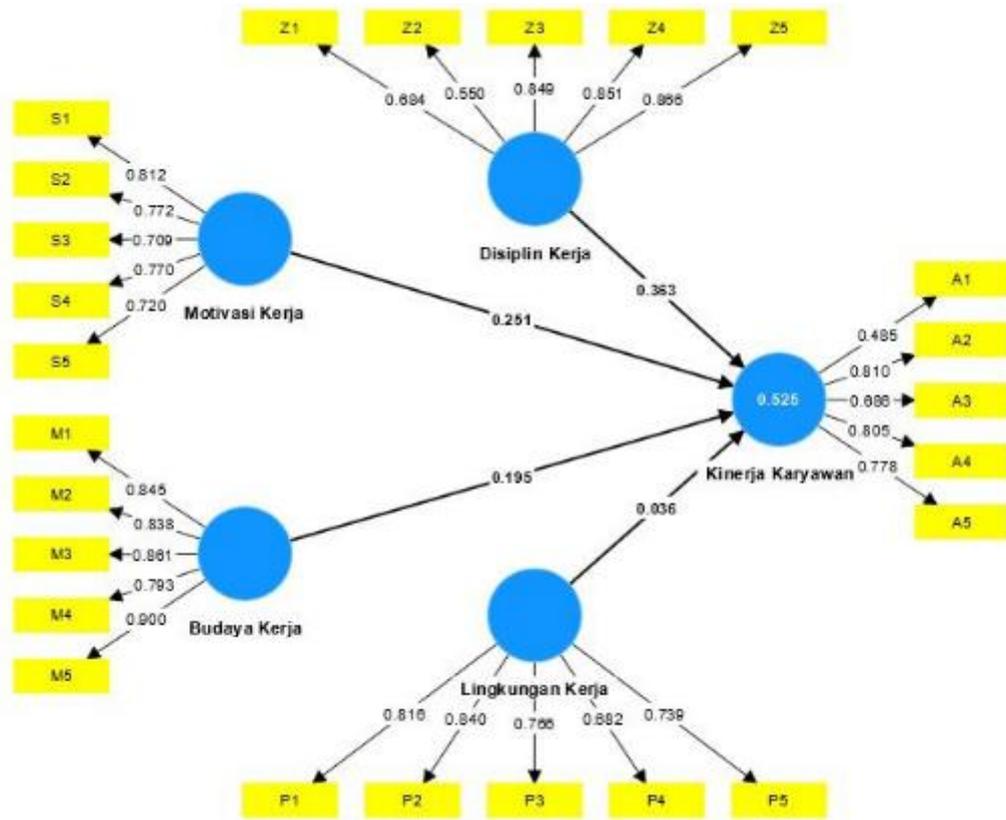


Dari hasil grafik jawaban responden diatas menunjukkan bahwa lama bekerja terbanyak yang menjawab kuesioner ialah > 2 Tahun tahun dengan hasil 70,6%, lalu seimbang antara 1 – 2 Tahun dan < 1 Tahun dengan 14,7%.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis diperoleh berdasarkan hasil dari pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak, diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Nilai-nilai tersebut dapat diperhatikan melalui hasil bootstrapping yang diteliti.

Gambar 1. Nilai Loading Factor



Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel 1. Hasil Path Coefficients

Sumber: Hasil analisa menggunakan SmartPLS 4.0. (2023)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	0.195	0.185	0.161	1.212	0.226
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.363	0.350	0.123	2.956	0.003
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.036	0.058	0.139	0.257	0.798
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.251	0.259	0.120	2.088	0.037

Hipotesis pertama menguji apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai koefisien budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.195 dan t-statistik sebesar 1.212. Dari hasil ini didapatkan t-statistik tidak signifikan karena <math>< 1,96</math> dengan p-value <math>< 0,05</math> sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya kerja terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.363 dan t-statistik sebesar 2.968 yang mana dari hasil ini didapatkan t-statistik positif signifikan karena >math>> 1,96</math> dengan p-value <math>< 0,05</math> sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menguji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.036 dan t-statistik sebesar 0.257. Dari hasil ini didapatkan t-statistik tidak signifikan karena  $<1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keempat menguji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.251 dan t-statistik sebesar 2.068 yang mana dari hasil ini didapatkan t-statistik positif signifikan karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.**  
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Disiplin Kerja	Z1	0.694
	Z2	0.550
	Z3	0.849
	Z4	0.951
	Z5	0.966
Motivasi Kerja	S1	0.812
	S2	0.772
	S3	0.709
	S4	0.770
	S5	0.720
Budaya Kerja	M1	0.845
	M2	0.838
	M3	0.861
	M4	0.793
	M5	0.900

Lingkungan Kerja	P1	0.816
	P2	0.840
	P3	0.766
	P4	0.682
	P5	0.739
Kinerja Karyawan	<b>A1</b>	<b>0.495</b>
	A2	0.810
	A3	0.696
	A4	0.805
	A5	0.778

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 yang ditunjukkan pada Tabel 1.0 diatas, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading yang lebih besar dari 0,50 dan dikatakan valid. Terdapat 1 indikator yang memiliki nilai outer loading dibawah 0,50 yaitu Kinerja Karyawan (A5). Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,50 memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* yang lebih kecil dari 0,50 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kedisiplinan kerja, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kami menyimpulkan hasil responden bahwa perempuan mendominasi pengisian kuesioner dengan mendapatkan 52,9% setara dengan 52, dan laki - laki dengan hasil 47,1% dengan total 48. Dan juga menunjukkan bahwa lama bekerja terbanyak yang menjawab kuesioner ialah > 2 Tahun tahun dengan hasil 70,6%, lalu seimbang antara 1 – 2 Tahun dan < 1 Tahun dengan 14,7%. Hipotesis pertama menguji apakah budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai koefisien budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.195 dan t-statistik sebesar 1.212. Dari hasil ini didapatkan t-statistik tidak signifikan karena <1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis pertama tidak diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya kerja terbukti memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menguji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.363 dan t-statistik sebesar 2.968 yang mana dari hasil ini didapatkan t-statistik positif signifikan karena

>1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menguji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.036 dan t-statistik sebesar 0.257. Dari hasil ini didapatkan t-statistik tidak signifikan karena <1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat menguji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.251 dan t-statistik sebesar 2.068 yang mana dari hasil ini didapatkan t-statistik positif signifikan karena >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Juhaini, A., Luis, M., & Fitriani. (2022). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan kamiliyah Palembang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah ...*, 7(8), 11097–11109. Retrieved from <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/9291>
- Navik, P., Rofikotul, A., & Bambang, T. (2017). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja organisasi dimediasi inovasi di organisasi penelitian pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38. <https://doi.org/10.20473/baki.v2i2.5325>
- Rachman, S. A., & Hardi, U. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Ras, M. M., J, J., & Muhammad, F. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Yuli, Y., Toni, H., & Yusron, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- 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), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.