

## **Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Bank "X" (Persero) Tbk**

**Oleh :**

**1) Elli Sulistyaningsih 2) Meirinaldi**

**Program Magister Manajemen Pascasarjana  
Universitas Borobudur, Jakarta**

### **ABSTRACT**

This study reviews the implementation of the commitment of PT Bank "X" (Persero) Tbk in maintaining the performance of banking with the acquisition of the company's profit increased value and support the process of crediting customers in terms of reducing the risk of non-performing loans or nonperforming loans (NPL), look for a solution of the phenomenon of the problem with declining performance due to reduced employee work discipline, work environment and work motivation.

The research goal is to determine and analyze the influence of work discipline, work environment, work motivation simultaneously and partially on the performance of employees in the Division of Consumer Risk PT Bank "X" (Persero) Tbk.

The research method used survey method with explanasi level of associative research. The analysis technique used is multiple regression analysis with the number of data samples as much as 72 respondents.

Research by using this correlation and regression analysis model double test the hypothesis: koefisiensi with some determination , test a nova ( fisher test ) , and the t ( student-test ) .Mixed with aid program data spss ( statistic and product services solution .Variables in use in research is bound and dependent variables: performance , while free and independent variables: discipline , the environment and motivation .

According to the results of correlation coefficient analysis showed that the relationship variables simultaneously work discipline, work environment and work motivation on employee performance is strong note with correlation coefficient  $R = 0.753$ . This means that the interpretation of these figures correlation coefficient in the interval from 0.699 to 0.799 were significantly stronger, thus the degree of correlation between the variables of work discipline, work environment and work motivation on employee performance is strong. Furthermore, to the effect of variable work discipline, work environment and work motivation on employee performance is (Adjusted R Square = 0.547) mean the simultaneous effect of variable work discipline, work environment and work motivation on employee performance is 54.7 percent and the remaining 45.3 percent influenced by other factors not examined.

Partial variable relationships work discipline against the employee's performance is significantly with sig value 0,000 strong enough correlation  $r 0.546$  namely, relations in partial work environment on employee performance is significant with 0,000 sig strong enough correlation  $r$  value 0.605 and relationships that partially work motivation on employee performance is significant with 0,000 sig with a fairly strong correlation  $r$  value which is 0.510. Thus partially relations work discipline, work environment and work motivation on employee performance explained that the First, the relationship of labor discipline (X1) with employee performance (Y) partially was positively and significantly with the beta value terstandarkan = 0,316. This means that the higher the discipline of work will further improve the performance of employees. Second, the relationship work environment (X2) with employee performance (Y) partially was positively and significantly with the beta value terstandarkan = 0.381. This means that the higher the working environment will further

improve the performance of employees. Third, the relationship work motivation (X3) with employee performance (Y) partially was positively and significantly with the beta value  $\text{terstandarkan} = 0.320$ . This means that the higher work motivation will further improve the performance of employees.

F-test (ANOVA) showed that the discipline of work, working environment and work motivation on employee performance has a probability value  $\text{sig} = 0.000$  or less than the probability of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). This means simultaneously work discipline, work environment and work motivation have a significant effect on the performance of employees

T test results showed that the variables of work discipline has a probability value  $\text{sig} = 0.001$ , variable work environment has a probability value  $\text{sig} = 0.000$  and motivation have a probability value  $\text{sig} = 0,000$ . These three variables has a probability value of less than 0.05 probability it can be concluded that in partial work discipline, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Discipline, Environment, Motivation, on the Performance.

## **PENDAHULUAN**

Industri perbankan saat ini memiliki pasar yang sangat potensial sehingga perbankan di Indonesia selalu berusaha untuk meningkatkan layanan dan berupaya meningkatkan efisiensi dan nilai perusahaan dengan meningkatnya laba perusahaan. Laba bersih PT Bank "X" (Persero) Tbk pada masa periode tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 menunjukkan bahwa kinerja perbankan PT Bank "X" (Persero) Tbk dalam kondisi yang baik dan stabil dengan laba bersih dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 selalu mengalami peningkatan dari Rp. 7,155 triliun menjadi Rp. 18,204 triliun. Oleh karena itu untuk mempertahankan kinerja perbankan, perusahaan terus melakukan peningkatan kinerja melalui peningkatan sumber daya manusia, karena peran sumber daya manusia menjadi semakin penting bagi kesuksesan suatu organisasi/perusahaan, di mana aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat menciptakan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) yang dapat memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menghadapi persaingan terhadap organisasi/perusahaan khususnya perbankan.

PT Bank "X" (Persero) Tbk diharapkan dapat menjalankan dengan memiliki sumber daya manusia yang handal

dan profesional dalam menjalankan tugas fungsi pokoknya. Dengan kata lain, dari semua karyawan dituntut memiliki kemampuan, disiplin kerja serta semangat kerja (motivasi) tinggi. Karyawan diharapkan dapat bekerja lebih profesional sehingga secara keseluruhan dapat memberikan kontribusi yang besar dalam mensukseskan visi dan misi PT Bank "X" (Persero) Tbk. Pada saat ini, dalam usaha menyatakan visi dan misinya, PT Bank "X" (Persero) Tbk mempunyai budaya TIPCE (*Trust, Integrity, Professionalism, Customer focus dan Excellence*).

Nilai budaya TIPCE harus diterapkan secara konsisten oleh insan PT Bank "X" (Persero) Tbk, yang artinya *Trust* (kepercayaan), PT Bank "X" (Persero) Tbk membangun keyakinan diantara *stakeholders* dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan. *Integrity*, dicapai dengan selalu berpikir, berkata dan berperilaku terpuji menjaga martabat serta menjunjung tinggi kode etik profesi. *Professionalism*, dengan berkomitmen untuk bekerja dengan tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab. *Customer focus*, bertujuan senantiasa menjadikan pelanggan atau nasabah sebagai mitra utama bank terbaik di Indonesia yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan. *Excellence*, PT Bank

“X” (Persero) Tbk mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus menerus.

Salah satu kinerja perbankan PT Bank “X” (Persero) Tbk dalam pemberian kredit terhadap nasabah mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan 24,23% setiap tahunnya dengan pemberian kredit kepada beberapa segmen yakni *corporate, treasury, financial institutions & SAM, Institution Banking* sebesar Rp. 169.922 milyar, *commercial and business banking* sebesar Rp. 163.403 milyar, *micro and retail* sebesar Rp. 27.050 milyar dan *consumer* sebesar Rp. 56.603 milyar.

Pemberian kredit yang meningkat dari tahun ke tahun menjadi tugas *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk untuk mendukung proses kelancaran kredit karena *credit risk* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perbankan yang bertugas menekan risiko kredit bermasalah atau *nonperforming loans* (NPL). Proses penagihan serta negosiasi yang dilakukan *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk, menjadi bagian yang penting dalam mengembalikan status *account* yang menunggak menjadi *account* yang normal, untuk meminimalkan resiko kerugian Bank.

*Non Performing Loan* (NPL) adalah salah satu indikator kunci untuk menilaikinerja fungsi bank, karena NPL yang tinggi adalah indikator gagalnya bank dalam mengelola bisnis antara lain timbul masalah likuiditas (ketidakmampuan membayar pihak ketiga), Rentabilitas (utang tidak bisa ditagih), Solvabilitas (Modal berkurang) . Sedangkan laba yang merosot adalah salah satu imbasnya karena praktis bank kehilangan sumber pendapatan di samping harus menyisihkan pencadangan sesuai kolektibilitas kredit. Selektifitas dan kehati-hatian yang dilakukan manajemen dalam memberikan kredit dapat mengurangi risiko kredit macet, oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik agar memiliki kinerja NPL yang baik.

Krisis ekonomi tahun 1997 dan tahun 2008 menyebabkan lonjakan inflasi, sehingga membuat bank Indonesia membuat kebijakan menaikkan suku bunga. Kenaikan suku bunga ini membuat bank umum selektif dan hati-hati dalam memberikan kredit untuk mengantisipasi lonjakan NPL.

Proses penagihan serta negosiasi yang dilakukan *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk, menjadi bagian yang penting dalam mengembalikan status *account* yang menunggak menjadi *account* yang normal, untuk meminimalkan resiko kerugian Bank.

Sebagaimana diketahui kinerja karyawan ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya, motivasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaji, kompensasi, dan lain-lain. Berkaitan dengan hal ini, semakin tinggi kinerja karyawan maka kinerja pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk” akan semakin meningkat pula. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah maka kinerja pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk” pun akan semakin rendah.

1. Penurunan disiplin kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung serta menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga terjadi menurunnya kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang dimiliki para karyawan masih kurang dan tidak merata, karena masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja, diantaranya datang terlambat, tidak masuk kerja dan sering ijin meninggalkan tempat kerja.
3. Lingkungan kerja masih perlu diperhatikan, seperti seringkali mati lampu, sistem jaringan komputer sering offline, sering tidak ada air bersih, ruangan kerja sering panas tanpa AC, *Lift* yang sering rusak, kurangnya kepedulian karyawan terhadap lingkungan, masih terdapat tisyu kotor berserakan di ruang toilet.

4. Motivasi kerja karyawan dirasakan tidak merata dan kurang stabil, masih terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, sering tidak masuk kerja dan malas dalam mengerjakan pekerjaan.
5. Kinerja masih perlu ditingkatkan, karena banyak karyawan yang tidak dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan pimpinan.
6. Budaya organisasi belum sepenuhnya di terapkan masih ada karyawan kurang disiplin, tidak fokus dalam mengerjakan tugas, kurang peduli lingkungan.
7. Semangat kerja karyawan masih rendah karena kurangnya kepuasan kerja disebabkan pemberian kompensasi yang disamaratakan antara karyawan yang rajin dan tidak rajin.
8. Gaya kepemimpinan mempengaruhi naik dan turunnya kinerja karyawan.
9. Karyawan PKWT (Perjanjian Waktu Tertentu) banyak yang mendadak mengundurkan diri.

#### **Pembatasan Masalah**

Pemberian kredit kepada nasabah oleh perusahaan mengalami peningkatan dengan rata-rata pertumbuhan 24,23% setiap tahunnya dan untuk menekan risiko kredit bermasalah atau *nonperforming loans* (NPL) memerlukan kinerja karyawan yang profesional, maka pembatasan masalah penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pembatasan variabel-variabel tersebut yang menjadi permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank "X" (Persero) Tbk ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja

secara parsial terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank "X" (Persero) Tbk ?

#### **BAHAN DAN METODE**

##### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen menurut Siswanto (2008, hal 28) adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Kegiatan Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dengan menetapkan cara lebih efektif dan efisien disertai dengan peningkatan kualitas kehidupan para pekerja seperti dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Wibisono (2011, hal 77), mengingat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas manusia dalam suatu organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etika dan sosial.

Mangkunegara (2002, hal 4) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian bahwa pengelolaan sumber daya manusia meliputi suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **Kinerja**

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Yang menjadi masalah adalah bahwa konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual; padahal disetiap konteks mempunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu; misalnya, karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer, transportasi, dan seterusnya. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana; yakni, sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep kinerja secara utuh, maka kita perlu memberi konteksnya; misalnya kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer, dan seterusnya ( Mohammad Faisal Amir, 2014, hal 102)

Kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 7) memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mathis dan Jackson (2006, hal 41) mengemukakan bahwa kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (kerjasama).

Nawawi (2006, hal. 67) mengemukakan bahwa kinerja seseorang di lingkungan suatu organisasi dapat dilihat dari 2 (dua) orientasi :

a. Orientasi proses yang menyangkut efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan dari sudut metode/cara kerja yakni yang mudah/tidak sulit, sedikit menggunakan tenaga dan pikiran (ringan), hemat dan/atau tepat waktu

atau cepat, hemat bahan dan rendah pembiayaan.

b. Orientasi hasil dalam arti dengan proses seperti tersebut di atas dicapai hasil dengan kriteria produktivitas tinggi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan keinginan konsumen.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu meliputi dimensi kuantitas *output* dengan indikator target pekerjaan dan kecepatan laporan, kualitas *output* dengan indikator ketelitian dan kerapian, jangka waktu *output* dengan indikator waktu kerja efektif dan ketepatan penyelesaian, kehadiran di tempat kerja dengan indikator keterlambatan dan kepatuhan jam kerja dan sikap kooperatif (kerjasama) dengan indikator saling membantu dan partisipasi.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin (*discipline*) menurut Mathis dan Jackson (2006, hal 511) adalah : bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Sedangkan menurut Wiraputra dalam Siswanto (2008, hal 113) menyatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang menyatu dalam kehidupan yang mengandung pemahaman terhadap norma, nilai dan peraturan dalam melaksanakan hak dan kewajiban kehidupan.

Rivai (2008, hal 444) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan menurut Fathoni (2006, hal 172), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kesediaan adalah tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak. Menurut Saydam (2000, hal 284) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari beberapa pengertian di atas yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku karyawan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja meliputi dimensi kesadaran dengan indikator tugas, tanggung jawab, perilaku bekerja dan hak dan kewajiban, dimensi kesediaan dengan indikator sanksi, ketaatan dan tata tertib dan peraturan dengan indikator perintah atasan, peraturan dan norma.

### **Lingkungan Kerja**

Fathoni (2006, hal 30) mengemukakan bahwa lingkungan adalah keadaan luar yang mempengaruhi organisme baik lingkungan bersifat internal maupun eksternal bahkan hubungannya dengan pengaruh globalisasi.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009, hal 118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan

gangguan, jelas akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Wibowo (2007, hal 38) mengemukakan lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi. Di samping itu masih terdapat lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya. Fluktuasi nilai rupiah terhadap Dollar, kenaikan suku bunga, kenaikan harga dan tingkat upah minimum.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif menurut Nawawi (2006, hal 37) adalah :

- a. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.
- b. Lingkungan kerja non fisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis dan saling menghargai sesuai dengan posisi masing-masing baik antara bawahan dengan atasan maupun sebaliknya termasuk juga antar manajer/pimpinan unit kerja.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi dimensi

lingkungan kerja fisik dengan indikator ruangan kerja, fasilitas kerja, kebersihan, penerangan dan ketenangan dan lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerja, kepemimpinan, sikap menghargai, beban kerja suasana kerja.

### **Motivasi Kerja**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini : motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif. (Luthans, 2006, hal 270).

Terry (2006, hal 328), mengemukakan bahwa : motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Faktor-faktor terpenting yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan-kebutuhan pribadi.
- b. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
- c. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasi.

Nawawi (2005, hal 351), kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Bentuk motivasi kerja menurut Nawawi (2005, hal 359) sebagai berikut :

- a. Motivasi intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan

yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya, pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

- b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Dari berbagai pendapat, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan meliputi dimensi motivasi intrinsik dengan indikator kebutuhan hidup, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan sehat dan kemajuan potensi dan dimensi motivasi ekstrinsik dengan indikator karir, jabatan/posisi, kekuasaan/wewenang, pujian dan hukuman.

### **Pengertian Bank**

Menurut Puspoprano (2004, hal 5) bank adalah lembaga keuangan yang menerima berbagai jenis simpanan dan mempergunakan dana yang terhimpun di bank terutama untuk pemberian kredit. Istilah bank tidak hanya menyangkut bank umum saja tetapi juga institusi depositori lain seperti asosiasi simpan dan pinjam (*saving & loan associations*), bank tabungan bersama (*mutual savings banks*) dan serikat kredit (*credit unions*).

Fungsi utama bank menurut Kuncoro dan Suhardjono (2002, hal 68), yaitu :

- a. Bank sebagai lembaga yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan.
- b. Bank sebagai lembaga yang menyalurkan dana ke masyarakat dalam bentuk kredit.
- c. Bank sebagai lembaga yang melancarkan transaksi perdagangan dan peredaran uang.

### **Penilaian Kinerja Bank**

Menurut Manurung, dkk (2003, hal 157), pengukuran kinerja bank dapat dilakukan dari laporan laba rugi, yaitu menyangkut pendapatan dan biaya operasi bank. Pendapatan operasi bank berasal dari bunga aset, khususnya pinjaman.

Penilaian kesehatan bank meliputi 5 (lima) aspek yaitu (Martono, 2010, hal 88) :

- a. *Capital*, untuk rasio kecukupan modal.  
Pada aspek permodalan ini yang dinilai adalah permodalan yang didasarkan kepada kewajiban penyediaan modal minimum bank. Penilaian tersebut didasarkan kepada CAR (*Capital Adequacy Ratio*) yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia. Perbandingan (rasio) tersebut adalah perbandingan modal terhadap Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR). Sesuai ketentuan pemerintah CAR tahun 1999 minimal 8%.
- b. *Assets*, untuk rasio kualitas aktiva.  
Pada aspek kualitas aset ini merupakan penilaian jenis-jenis aset yang dimiliki oleh bank, yaitu dengan cara membandingkan antara aktiva produktif yang diklasifikasikan dengan aktiva produktif. Kemudian perbandingan penyisihan penghapusan aktiva produktif terhadap aktiva produktif diklasifikasikan. Rasio ini dapat dilihat pada neraca yang telah dilaporkan secara berkala kepada Bank Indonesia.
- c. *Management*, untuk menilai kualitas manajemen.

Kualitas manajemen dapat dilihat dari kualitas manusianya dalam bekerja. Kualitas manajemen juga dapat dilihat dari pendidikan serta pengalaman karyawannya dalam menangani berbagai kasus-kasus yang terjadi. Unsur-unsur penilaian dalam kualitas manajemen adalah manajemen permodalan, manajemen aktiva, manajemen umum, manajemen rentabilitas dan manajemen likuiditas, yang didasarkan atas jawaban dari 250 pertanyaan yang diajukan.

- d. *Earnings*, untuk rasio-rasio rentabilitas bank.

Pada aspek rentabilitas ini yang dilihat adalah kemampuan bank dalam meningkatkan laba dan efisien usaha yang dicapai. Bank yang sehat adalah bank yang diukur secara rentabilitas yang terus meningkat. Metode penilaiannya dapat juga dilakukan dengan :

- 1) Perbandingan laba terhadap total aset (*Return on Assets/ROA*).
- 2) Perbandingan biaya operasi dengan pendapatan operasi (BOPO).

- e. *Liquidity*, untuk rasio-rasio likuiditas bank.

Pada aspek likuiditas ini penilaian didasarkan atas kemampuan bank dalam membayar semua hutang-hutangnya terutama simpanan tabungan, giro dan deposito pada saat tagih dan dapat memenuhi semua permohonan kredit yang layak untuk disetujui. Ini merupakan perbandingan antara jumlah aktiva lancar dibagi dengan hutang lancar. Yang dianalisis dalam rasio ini adalah :

- 1) Perbandingan kewajiban bersih (*call money*) terhadap aktiva lancar.
- 2) Perbandingan kredit yang diberikan terhadap dana yang diterima oleh bank seperti KLBI (Kredit Likuiditas Bank Indonesia), giro, tabungan, deposito dan lain-lain.

### **Hasil Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya, meskipun ada beberapa perbedaan pada objek maupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dapat dipakai sebagai gambaran bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian seperti :

1. Suprayitno dan Sukir (2007) dengan penelitian yang berjudul *pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPU-LLAJ Karanganyar*. Dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota DPU-LLAJ Kabupaten Karanganyar.
2. Manajoyo (2008) dengan judul tesis *Analisis Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusdiklat Manajemen Badiklat Dephan*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kinerja sangat dipengaruhi oleh insentif, lingkungan kerja, dan motivasi, dengan demikian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pusdiklat Manajemen Badiklat Dephan dipengaruhi oleh insentif, lingkungan kerja, dan motivasi dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Wahyuni (2010) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung, yang berarti peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Pengaruh ini merupakan pengaruh langsung. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsungnya lebih tinggi daripada pengaruh tidak langsung melalui disiplin. Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember. Variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin.
4. Ostroff (2010) dengan judul *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
5. Pratikto (2011) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat erat dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil analisis parsial disimpulkan bahwa : (1) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (2) Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin besar kesempatan untuk mengembangkan karir, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
6. Jantitya dan Sari (2014) dengan judul *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier*

terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Kasus di PT. Bank "X" (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta*). Hasil penelitian yang ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan baik secara individual maupun simultan antara disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut yang paling berpengaruh ialah disiplin kerja.

Gambaran beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Beberapa variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan mempunyai kesamaan dengan variabel yang diteliti penulis. Sedangkan perbedaannya terdapat pada menentukan pasangan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk dipasangkan dengan variabel kinerja. Dengan demikian variabel-variabel dan model penelitian penulis sejalan dan relevan dengan beberapa penelitian terdahulu tersebut diatas.

## **Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Di era globalisasi seperti sekarang ini sumber daya manusia menjadi sebuah senjata yang sangat berarti dan sangat penting karena sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu untuk bertahan dalam meningkatkan kekuatan organisasinya, maka tidak menutup kemungkinan organisasinya dimana tempat ia bekerja akan menjadi lebih kuat dari kondisi sebelumnya.

Salah satu faktor yang timbul dari sumber daya manusia itu sendiri adalah kinerja yang baik, hal tersebut bisa tercapai salah satu cara yang sangat ampuh dan efektif adalah dengan terus meningkatkan kedisiplinan diri mereka khususnya pegawai yang bekerja disebuah lembaga

atau organisasi tertentu, meskipun awalnya merasa terpaksa melaksanakan kedisiplinan tersebut namun semakin lama mereka akan semakin terbiasa dengan disiplin, dan pada akhirnya kedisiplinan akan timbul dengan sendirinya didalam diri masing – masing pegawai. Ketika kedisiplinan sudah timbul didalam diri individu, dan dilakukan atas kesadaran hati, maka secara otomatis akan terlihat sebuah kinerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai.

Dari sinilah akan di dapat sumber daya manusia yang handal timbul dan menjadikan manusia – manusia yang berkualitas dan memiliki daya jual yang tinggi, tentunya tujuan organisasi pun akan mudah dicapai dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2009, hal. 96) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebaliknya Sedarmayanti (2010, hal. 262) menjelaskan beberapa tujuan sistem penilaian kinerja yaitu (a) meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, (b) memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan pekerjaan. Sedangkan secara sepsifik salah satu dari kegunaan sistem penilaian kinerja adalah untuk mendisiplinkan pekerja.

Studi penelitian Wahyuni (2010), Jantitya dan Sari (2014) dengan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja juga mendukung kinerja seperti kebersihan ruangan kerja membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Mangkunegara (2009, hal. 16), menyatakan bahwa penentu prestasi kerja/kinerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

- a. Faktor individu
- b. Faktor lingkungan organisasi

Menurut Rivai (2008, hal. 312) menjelaskan bahwa tujuan dari penilaian kinerja pada dasarnya yaitu untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.

Studi penelitian Manajoyo (2008) dan Suprayitno dan Sukir (2007) dengan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja di perlukan seperti adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya

pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Mangkunegara, 2009, hal 61).

Rivai (2008, hal. 309) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Lebih lanjut menurut Rivai (2008, hal. 312) tujuan dari penilaian kinerja pada dasarnya yaitu untuk meningkatkan motivasi kerja.

Studi penelitian Manajoyo (2008), Wahyuni (2010), Ostroff (2010) Pratikto (2011) Jantitya dan Sari (2014) dengan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**4. Pengaruh antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hutapea dan Thoha (2008, hal 28) ada banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah :

- a. Kebijakan perusahaan – dapat dipengaruhi atau dikendalikan oleh organisasi atau perusahaan. Contohnya adalah kebijakan pemberian insentif, bonus, kenaikan upah, pemberian penghargaan dan promosi. Kebijakan perusahaan ini memberi pengaruh yang besar pada motivasi kerja karyawan.
- b. Faktor individu karyawan – karakter kerja yang buruk, sifat seseorang yang cepat bosan, tidak dapat mengatasi tantangan, sering mengganggu dan merugikan orang lain dalam bekerja.
- c. Faktor lingkungan usaha - keadaan bisnis dan ekonomi yang berfluktuasi dengan pola yang tidak menentu.

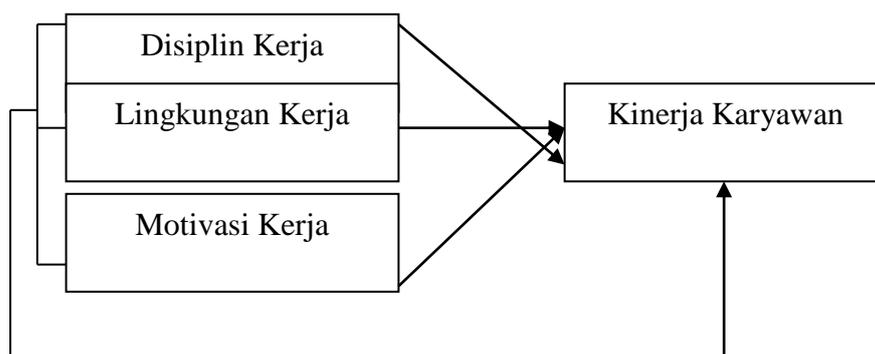
Dari ketiga faktor di atas, faktor yang lebih berhubungan dengan kinerja karyawan adalah faktor individu karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 15) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Suprayitno dan Sukir (2007) dengan hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat diduga bahwa secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dengan hubungan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan perumusan masalah dalam kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank "X" (Persero) Tbk.
2. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank "X" (Persero) Tbk.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini di desain untuk menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank X (Persero) Tbk. Analisis dilakukan secara deskriptif dan inferensial, yakni dengan menguraikan data- data yang relevan dengan obyek permasalahan untuk kemudian dilakukan uji statistik dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha$  0,05). Dengan uji statistik akan diperoleh output yang dapat dijadikan landasan analisis dan interpretasi terhadap data dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi.

### **Variabel Penelitian**

Dalam istilah bahasa statistik obyek yang bervariasi disebut variabel. Dengan demikian variabel menurut Suwarno dalam Riduwan dan Kuncoro (2012, hal 11) adalah karakteristik yang diamati dari sesuatu obyek dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah unsur penelitian sebagai petunjuk variabel yang akan diukur. Agar komponen data dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel yang mempunyai nilai penjelasan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian sebagai berikut :

- a. Disiplin Kerja.  
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).
- b. Lingkungan Kerja.  
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2009).
- c. Motivasi kerja  
Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2006).
- d. Kinerja.  
Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

### **Teknik Analisis Statistik**

- a. Uji Validitas

Menurut Nugroho (2005, hal 67) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai *r*-hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* > *r*-kritis. Menurut Sugiyono (2009, hal 179), *r* kritis uji validitas sebesar 0,300.

b. Uji Reliabilitas  
B. Tes keandalan antar-item menggunakan koefisien *Alfa Cronbach*. Semakin tinggi koefisien, semakin baik instrumen pengukuran. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > r-kritis. Menurut Nugroho (2005, hal 68) r kritis uji reliabilitas sebesar 0,600.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menganalisis apakah data/variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan regresi. Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1) Uji Normalitas Data

Uji asumsi normalitas data untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan pengujian normalitas data, adalah membandingkan nilai K-S hitung yang diperoleh dengan nilai K-S table, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila nilai K-S hitung lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.
- b) Apabila nilai K-S hitung lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas, jika terjadi korelasi antar variabel bebas yang kuat maka telah terjadi problem multikolinearitas tidak akan terjadi apabila nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF (*variance inflation*

*faktor*) lebih kecil dari 10 (Gujarati 2006, hal 71)

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, antara lain dengan melihat grafik *Scatterplot*, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- a) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner yang bersifat *cross section*. Menurut Ghazali (2009, hal. 79), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Gujarati (2004, hal. 45), menyatakan bahwa autokorelasi relevan pada data yang memiliki urutan tertentu seperti data *time series*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat diketahui dengan nilai koefisien korelasi  $R = 0,753$ . Hal ini berarti interpretasi koefisien

- korelasi angka tersebut pada interval 0,699 – 0,799 yang bermakna kuat, dengan demikian tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Selanjutnya untuk pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah (*Adjusted R Square* = 0,547) berarti pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 54,7 persen dan sisanya 45,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hubungan secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan sig 0,000 dengan nilai r korelasi cukup kuat yakni 0,546, hubungan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan sig 0,000 dengan nilai r korelasi cukup kuat yakni 0,605 dan hubungan secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan sig 0,000 dengan nilai r korelasi cukup kuat yakni 0,510.
  3. Hubungan secara parsial disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di jelaskan bahwa *Pertama*, hubungan disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah positif dan signifikan dengan nilai beta yang terstandarkan = 0,316. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. *Kedua*, hubungan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah positif dan signifikan dengan nilai beta yang terstandarkan = 0,381. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. *Ketiga*, hubungan motivasi kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) secara parsial adalah positif dan signifikan dengan nilai beta yang terstandarkan = 0,320. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
  4. Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas sig = 0,000 atau lebih kecil dari probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  5. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai probabilitas sig = 0,001, variabel lingkungan kerja memiliki nilai probabilitas sig = 0,000 dan motivasi kerja memiliki nilai probabilitas sig = 0,000. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  6. Hasil penelitian juga menemukan beberapa indikator-indikator dari variabel disiplin kerja yang harus ditingkatkan kembali dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut : kesadaran untuk kerja lembur, penerapan sanksi dan sikap sukarela mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan. Selanjutnya indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja yang harus ditingkatkan kembali dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah ketenangan karyawan dalam bekerja dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sedangkan indikator-indikator dari variabel motivasi kerja yang harus ditingkatkan

kembali dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian motivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan akan perhatian pimpinan melalui pujian terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja. Kemudian faktor-faktor kinerja karyawan yang harus ditingkatkan adalah kecepatan pelaporan, ketelitian dalam bekerja, penggunaan waktu kerja secara efektif dan kepatuhan akan jam kerja yang ditentukan dan partisipasi rekan kerja dalam bekerja sama dalam suatu tim kerja untuk memecahkan permasalahan pekerjaan sehingga tercapai sesuai dengan target perusahaan yang ditentukan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk. Semakin meningkat disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja secara simultan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk.

Disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk. Semakin meningkat disiplin kerja, lingkungan Kerja, dan motivasi kerja secara parsial akan meningkatkan kinerja karyawan pada *Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk.

### **Saran**

Bagi *group head Divisi Consumer Risk* PT Bank “X” (Persero) Tbk, sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dengan menanamkan sikap secara sukarela agar dapat mentaati semua peraturan

tertulis yang berlaku di lingkungan *Divisi Consumer Risk* Bank “X” (Persero) Tbk.

PT Bank “X” (Persero) Tbk perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan mempertimbangkan upah dan gaji yang memadai agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Untuk penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan faktor-faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mohammad Faisal Amir, 2014, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta, Universitas Borobudur.
- Ardana I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Brigham dan Houston. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Buku 1. Edisi 11. Penerjemah : Ali Akbar Yulianto. Jakarta : Salemba Empat.
- PT Bank “X” (Persero) Tbk. 2013. *Laporan Tahunan*. [www.bankmandiri.com](http://www.bankmandiri.com)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hadinoto, Soetanto. 2008. *Bank Strategi on Fundling and Liability Management. Strategi Pendanaan Bank dan Manajemen Pasiva*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2008. *Manajemen Personalia, Edisi 4*, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta : BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajad dan Suhardjono. 2002. *Manajemen Perbankan. Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Jantitya, Sari Veronica dan Sari, Diana Puspita. 2014. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank "X" (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta)*. Jurnal. Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Penerjemah : Vivin Andhika Yuwono, dkk., Yogyakarta : ANDI.
- Manajoyo. 2008. *Analisis Pengaruh Intensif, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Puskdiklat Manajemen Badiklat Dephan*. Tesis.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT. Refika Aditama.
- Manurung, J., dkk. 2003. *Pasar Keuangan dan Lembaga Keuangan Bank dan Bukan Bank*. Jakarta : PT. Adler Manurung Press.
- Martono. 2010. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Yogyakarta : Penerbit Ekonisia.
- Mathis R.L. Dan Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Diana Angelica, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- \_\_\_\_\_. 2006 *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta : ANDI
- Ostroff, Cheri. 2010. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis
- Pratikto, Siswono Yudo. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Jember*. Tesis.
- Puspoproto, Sawaldjo. 2004. *Keuangan Perbankan dan Pasar Keuangan*. Jakarta : LP3ES.
- Riduwan. 2013. *Dasar- Dasar Statistika*, Cetakan Ketiga, Bandung : Alfabeta
- Riduwan dan Kuncoro E, A. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Buku 1, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.
- Siswanto, H.B. 2008. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Silvanita, Ktut. 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sjahrial, Dermawan. 2007. *Manajemen Keuangan Lanjutan*. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Kencana.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ 2009. *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*, Cetakan Ketiga Belas, Bandung : Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir, 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ Karanganyar*. Tesis
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasi (Organization Behavior)*. Edisi Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Terry, George R. 2006. *Asas-Asas Manajemen*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Alih Bahasa : Winardi, Bandung : PT. Alumni.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Msdm Dan Perilaku Karyawan*, Cetakan Keempat, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyuni, Agustin, Eka. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Kabupaten Jember*. Tesis. Universitas Jember.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator*, Jakarta : Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Elli Sulistyaningsih**, dilahirkan di Jakarta pada tanggal 10 Mei 1975 dari Ayah H. Chotim Asom dan Ibu Hj. Siti Asijah Nur Ekowati. Ia anak bungsu dari 6 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 1987 di SDN Rawa Badak 07 Jakarta, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1990 di SMP 11 PGRI Jakarta dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 1993 di SMA Pelita Jakarta. Pada tahun 1993 masuk ke Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur dan lulus pada tahun 1996. Tahun 1997 ia melanjutkan ke Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur dengan konsentrasi pada bidang Ilmu Manajemen dan lulus pada tahun 2000. Tahun 2013 ia mendaftar sebagai mahasiswa program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Borobudur dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan selesai tahun 2015.

Pada tahun 1998 ia bekerja di PT Indo Farma (Persero) Tbk Cibitung sebagai staf administrasi gudang selama satu tahun. Pada tahun 2000 ia bekerja di PT Dharma Consult sebagai staf pendata arsip, kemudian Pada tahun 2003 ia pindah bekerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Divisi Consumer Risk. Tahun 2015 ia sebagai Dosen Universitas Mitra Lampung.

Untuk mengembangkan ilmu dan wawasan selain bekerja dan kuliah ia pun terlibat aktif dalam Asosiasi Dosen Indonesia ( ADI) dan organisasi rohani islam yaitu di persatuan persaudaraan haji Alfathonah Bekasi. Ia masih ingin terus belajar dalam mendalami ilmu ekonomi dan ilmu agama Islam.

Hj. Elli Sulistyaningsih SE, MM, sebagai Dosen Universitas Mitra Lampung, NIDN 0210057501, Anggota Asosiasi Dosen Indonesia ( ADI) nomor 1204091, bisa di hubungi di email ellisulistyaningsih@yahoo.com, Hp/WA 085890696992.